



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia kerja modern ditandai oleh kemajuan teknologi digital, perubahan organisasi, dan meningkatnya tuntutan efisiensi. Kondisi ini memengaruhi pola kerja serta keseimbangan psikologis individu. Transformasi digital juga menuntut individu untuk cepat beradaptasi dengan perubahan yang kompleks. Menurut Sonnentag (2020), stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam mengatasinya. Jika berlangsung lama, kondisi ini dapat menyebabkan kelelahan emosional, menurunnya motivasi, dan terganggunya kesejahteraan psikologis sehingga berdampak pada produktivitas kerja.

CV. Naga Mas Tembilahan sebagai salah satu perusahaan distribusi *food* dan *non food* di wilayah Indragiri Hilir menghadapi realitas kerja yang sarat tekanan dan kompetisi pasar. Produk *food* merupakan barang konsumsi yang berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan pangan masyarakat, seperti bahan makanan pokok, makanan olahan, dan minuman kemasan. Distribusi produk *food* menuntut ketelitian tinggi, terutama dalam menjaga kualitas produk, ketepatan waktu pengiriman, serta pengelolaan masa kedaluwarsa, sehingga menambah kompleksitas tanggung jawab kerja karyawan.

Sementara itu, produk *non food* mencakup berbagai barang kebutuhan rumah tangga dan penunjang aktivitas sehari-hari, seperti perlengkapan kebersihan, peralatan rumah tangga, dan produk konsumsi non pangan lainnya. Distribusi produk *non food* menuntut kemampuan karyawan dalam mengelola variasi produk



yang beragam, menjaga ketersediaan stok, serta menyesuaikan strategi penjualan dengan perubahan preferensi konsumen dan dinamika pasar.

Kombinasi antara tuntutan distribusi produk *food* dan *non-food*, tingginya target penjualan, serta fluktuasi harga dan permintaan pasar yang dinamis berpotensi meningkatkan beban kerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2017), stres kerja merupakan kondisi yang muncul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang dipersepsikan melebihi kemampuannya untuk mengatasinya. Kondisi ini tercermin dari hasil pengamatan awal dan wawancara informal yang menunjukkan adanya peningkatan kelelahan emosional, tingginya tingkat absensi, serta penurunan semangat kerja. Hasil pra-survei terhadap 30 karyawan juga menunjukkan bahwa 63% responden sering mengalami kelelahan emosional setelah bekerja, 57% merasa tertekan akibat tingginya target penjualan, dan 48% mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja karyawan tergolong cukup tinggi dan berpotensi menurunkan kesejahteraan psikologis, produktivitas, serta efektivitas organisasi apabila tidak dikelola secara tepat.

Ryff (2020) menjelaskan bahwa *psychological well-being* atau kesejahteraan psikologis mencakup enam dimensi utama, yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Individu dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi mampu mengelola tekanan kerja secara konstruktif, mempertahankan kepuasan hidup, serta berkontribusi secara optimal bagi organisasinya. Sebaliknya, stres kerja



yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan keseimbangan emosional, meningkatkan risiko kecemasan, serta memicu burnout sebagaimana dijelaskan oleh Maslach (2021). *Burnout*, jika tidak ditangani, berpotensi menciptakan spiral negatif berupa kelelahan kronis dan penurunan motivasi jangka panjang yang mengganggu kinerja organisasi.

Kondisi *psychological well-being* karyawan di CV. Naga Mas Tembilahan menunjukkan adanya indikasi penurunan. Menurut Ryff (2020), *psychological well-being* merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan kemampuan individu untuk berfungsi secara optimal melalui penerimaan diri, penguasaan lingkungan, hubungan positif, otonomi, tujuan hidup, dan pengembangan diri. Individu dengan tingkat *psychological well-being* yang baik cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja dan mempertahankan motivasi serta kinerjanya. Namun, hasil pra-survei terhadap 30 karyawan menunjukkan bahwa 52% responden merasa kurang puas terhadap kondisi kerja, 46% mengalami penurunan semangat dan motivasi kerja, serta 41% merasa kurang mampu mengendalikan tekanan pekerjaan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa *psychological well-being* karyawan belum optimal, khususnya pada aspek penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan penerimaan diri. Kondisi ini didukung oleh laporan Gallup (2023) yang menyatakan bahwa 44% pekerja di dunia mengalami stres kerja harian yang berdampak pada penurunan kesejahteraan psikologis dan produktivitas. Oleh karena itu, *psychological well-being* menjadi aspek penting yang perlu ditingkatkan untuk mendukung kesehatan psikologis, kinerja, dan efektivitas organisasi..

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan hak cipta atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
- Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
- Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

Dalam organisasi seperti CV. Naga Mas Tembilahan, penurunan psychological well-being tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga menimbulkan efek domino terhadap kinerja dan stabilitas perusahaan. Menurut Sari (2022), stres kerja yang berlangsung lama dapat meningkatkan turnover intention dan menurunkan loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan yang mengalami tekanan psikologis cenderung mencari lingkungan kerja baru yang dianggap lebih suportif dan menyenangkan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja bukan hanya isu personal, melainkan tantangan strategis dalam manajemen sumber daya manusia karena berimplikasi pada hilangnya tenaga kerja berkompeten serta meningkatnya biaya rekrutmen.

Meskipun demikian, tidak semua individu memberikan respons yang sama terhadap stres kerja. Ada karyawan yang mampu bertahan, beradaptasi, dan tetap produktif meskipun berada di bawah tekanan berat. Salah satu faktor pembeda yang berperan penting adalah tingkat *resiliensi*. Menurut Wagnild (2021), *resiliensi* merupakan kemampuan individu untuk bertahan, beradaptasi, serta pulih setelah menghadapi kesulitan atau situasi menekan. Individu dengan *resiliensi* tinggi memiliki kemampuan untuk mengubah tekanan menjadi peluang pembelajaran dan pengembangan diri. Dalam konteks kerja, *resiliensi* berfungsi sebagai benteng psikologis yang mencegah dampak destruktif stres terhadap kesejahteraan mental dan motivasi karyawan.

Kondisi *resiliensi* karyawan di CV. Naga Mas Tembilahan menunjukkan adanya variasi dalam kemampuan individu menghadapi tekanan kerja. Menurut Connor dan Davidson (2021), *resiliensi* merupakan kemampuan individu untuk



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan hak cipta atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
- peraturan yang berlaku di Indonesia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

beradaptasi secara positif, mengelola tekanan, serta bangkit kembali setelah menghadapi kesulitan. Individu dengan tingkat resiliensi yang tinggi cenderung lebih mampu mengendalikan stres, beradaptasi terhadap perubahan, dan mempertahankan kinerjanya. Berdasarkan hasil wawancara informal, sebagian karyawan mampu tetap tenang dan produktif meskipun menghadapi target kerja yang tinggi. Namun, hasil pra-survei menunjukkan bahwa 44% responden mengaku mudah merasa putus asa ketika menghadapi permasalahan pekerjaan, sedangkan 38% membutuhkan waktu yang relatif lama untuk memulihkan kondisi emosional setelah mengalami tekanan kerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa tingkat resiliensi karyawan masih bervariasi dan berpotensi memengaruhi kemampuan mereka dalam menghadapi stres kerja. Oleh karena itu, resiliensi merupakan faktor penting yang perlu ditingkatkan untuk membantu karyawan mengelola tekanan kerja, menjaga kesejahteraan psikologis, serta mendukung produktivitas dan kinerja organisasi.

Penelitian Nababan (2022) menemukan bahwa *resiliensi* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara stres kerja dan kesejahteraan psikologis. Artinya, individu dengan tingkat *resiliensi* tinggi mampu mengurangi dampak negatif tekanan kerja terhadap kondisi emosional dan psikologis mereka. Dengan demikian, penguatan *resiliensi* menjadi strategi penting bagi organisasi dalam menjaga stabilitas mental dan performa karyawan. Selain itu, pengembangan program pelatihan berbasis resiliensi dapat meningkatkan daya tahan mental karyawan, sehingga mereka mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang cepat.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

Dalam konteks CV. Naga Mas Tembilahan, perkembangan teknologi dan tekanan kompetitif di pasar menuntut setiap karyawan memiliki kemampuan adaptif yang kuat. Karyawan yang tidak resilien berisiko mengalami stres berkepanjangan, penurunan produktivitas, dan terganggunya keseimbangan kehidupan kerja. Sebaliknya, individu dengan tingkat *resiliensi* tinggi cenderung melihat tekanan sebagai tantangan untuk memperkuat kapasitas diri dan profesionalisme. Dengan demikian, resiliensi menjadi variabel penting yang perlu ditingkatkan melalui dukungan organisasi dan intervensi psikologis berbasis pelatihan.

Selain faktor tekanan waktu dan tanggung jawab yang tinggi, beban kerja dan target penjualan juga menjadi faktor dominan yang memicu munculnya stres kerja di lingkungan CV. Naga Mas Tembilahan. Berdasarkan hasil pengamatan awal, beban kerja yang dialami karyawan tergolong tinggi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Secara kuantitatif, karyawan dituntut untuk menyelesaikan sejumlah besar tugas harian seperti pengelolaan faktur, distribusi barang, serta pelaporan stok dalam waktu yang relatif terbatas. Secara kualitatif, setiap pekerjaan membutuhkan tingkat ketelitian yang tinggi dan tanggung jawab besar karena berhubungan langsung dengan pengiriman produk ke pelanggan dan menjaga reputasi perusahaan.

Kondisi tersebut diperparah dengan target penjualan yang terus meningkat setiap periode. Setiap karyawan di bagian pemasaran dan distribusi diharuskan mencapai target omzet tertentu, bahkan dalam situasi pasar yang fluktuatif. Tekanan untuk mencapai target tersebut sering kali menyebabkan karyawan



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

mengalami kelelahan emosional, penurunan motivasi, serta kecemasan terhadap hasil kerja yang belum sesuai ekspektasi perusahaan. Ketika tuntutan target tidak sejalan dengan kapasitas individu maupun kondisi pasar, hal ini berpotensi menimbulkan stres kerja berkepanjangan.

Temuan serupa diungkapkan oleh Gomez (2024) dan Pratama & Rosa (2024) yang menyatakan bahwa kombinasi antara beban kerja tinggi dan target kinerja yang tidak realistis merupakan faktor paling signifikan dalam memicu stres kerja di sektor distribusi dan ritel. Di CV. Naga Mas Tembilahan, fenomena ini tampak dari jam kerja yang melebihi waktu standar, meningkatnya absensi, serta berkurangnya antusiasme kerja pada beberapa karyawan gudang dan sales. Apabila tidak ditangani secara sistematis, kondisi tersebut dapat menurunkan *psychological well-being* serta berdampak negatif terhadap produktivitas dan stabilitas organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, manajemen perlu mempertimbangkan penyeimbangan beban kerja dan penetapan target penjualan yang realistis, disertai dukungan sosial dan pelatihan manajemen stres, agar karyawan mampu beradaptasi tanpa mengorbankan kesejahteraan psikologis mereka. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap *psychological well-being* dengan *resiliensi* sebagai variabel mediasi pada karyawan CV. Naga Mas Tembilahan.

Tabel 1.1 Daftar Karyawan Cv. Naga Mas Tembilahan

No	Jabatan	Jumlah
1	Pemilik	1
2	Bendahara keuangan	1
3	Kasir	1
4	Periksa faktur	1



No	Jabatan	Jumlah
5	Admin	5
6	Salesman	8
7	Kepala gudang	1
8	Asisten gudang	1
9	Helper gudang	8
10	Driver	3
Total Jumlah		30

Sumber: Data Cv. Naga Mas Tembilahan, 2025

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *job stres* terhadap *psychological well-being* karyawan baik secara langsung maupun melalui *resiliensi* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini juga bertujuan memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana *resiliensi* mampu membantu karyawan menghadapi tekanan kerja dan mempertahankan kesejahteraan psikologisnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam mengembangkan kebijakan kerja yang lebih adaptif, suportif, dan berorientasi pada peningkatan kesejahteraan psikologis serta produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH *JOB STRES* TERHADAP *PSYCOLOGICAL WELL-BEING* DENGAN *RESILIENSI* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN CV. NAGA MAS TEMBILAHAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tentang kondisi karyawan di CV. Naga Mas Tembilahan, terdapat beberapa permasalahan yang ingin dikaji, yaitu terkait *Job Stres*, *Psychological Well-Being*, dan *Resiliensi*. Permasalahan ini dirumuskan dalam beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Bagaimana pengaruh *job stres* terhadap *psychological well-being* karyawan CV. Naga Mas Tembilahan
2. Bagaimana pengaruh *job stress* terhadap *resiliensi* karyawan CV. Naga Mas Tembilahan
3. Bagaimana pengaruh *resiliensi* terhadap *psychological well-being* karyawan CV. Naga Mas Tembilahan
4. Bagaimana pengaruh *job stres* terhadap *psychological well-being* melalui *resiliensi* karyawan CV. Naga Mas Tembilahan

1.3 Tujuan Dan Manfaaat Penulisan

1.3.1 Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antara *job stres*, *resiliensi*, dan *psychological well-being* karyawan di CV. Naga Mas Tembilahan. Secara khusus, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *job stres* terhadap *psychological well-being* karyawan CV. Naga Mas Tembilahan
2. Menganalisis pengaruh *job stres* terhadap *resiliensi* karyawan CV. Naga Mas Tembilahan
3. Menganalisis pengaruh *resiliensi* terhadap *psychological well-being* karyawan CV. Naga Mas Tembilahan
4. Menganalisis pengaruh *job stres* terhadap *psychological well-being* melalui *resiliensi* karyawan CV. Naga Mas Tembilahan.



1.3.2 Manfaat penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis, sehingga hasilnya tidak hanya menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri, tetapi juga memberikan masukan nyata bagi peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan pada CV. Naga Mas Tembilahan.

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri, mengenai pengaruh *job stress* terhadap *psychological well-being* melalui *resiliensi* sebagai variabel mediasi.
- b. Menjadi bahan referensi dan sumber informasi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *job stress*, *resiliensi*, dan *psychological well-being*, terutama dalam konteks perusahaan distribusi *food* dan *non-food*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan kepada CV. Naga Mas Tembilahan mengenai pentingnya pengelolaan *job stress* dan penguatan *resiliensi* karyawan dalam meningkatkan *psychological well-being*, sehingga dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja serta kualitas kinerja perusahaan.

b. Bagi Karyawan

Memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya kemampuan *resiliensi* dalam menghadapi tekanan kerja sehingga dapat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

mengurangi dampak negatif *job stress*, meningkatkan kesejahteraan psikologis, serta mendukung kinerja yang lebih optimal.

c. Bagi Peneliti

Menjadi sarana pembelajaran dan pengalaman bagi peneliti dalam memahami serta menganalisis keterkaitan antara *job stres*, *resiliensi*, dan *psychological well-being* dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penyusunan karya ilmiah ini terdiri dari lima bab, dimana masing-masing bab terdiri dari beberapa subbab yang saling berkaitan. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian secara umum mengenai dasar dan arah penelitian yang terdiri dari beberapa subbab, yaitu: Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penulisan. Pada bab ini dijelaskan fenomena stres kerja, *resiliensi*, dan *psychological well-being* pada karyawan CV. Naga Mas Tembilahan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan dan menguraikan teori-teori yang mendukung penelitian, meliputi teori tentang stres kerja, *resiliensi*, *psychological well-being*, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

penelitian yang digunakan sebagai dasar dalam pembahasan penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian, yang terdiri dari: Lokasi dan Waktu Penelitian, Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Definisi Operasional Variabel, serta Teknik Analisis Data yang digunakan dalam mengolah hasil penelitian.

BAB IV :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan, meliputi gambaran umum perusahaan, karakteristik responden, hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan mengenai pengaruh stres kerja terhadap *psychological well-being* melalui *resiliensi* pada karyawan CV. Naga Mas Tembilahan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan maupun peneliti selanjutnya. Pada bagian akhir juga dilengkapi dengan daftar pustaka dan lampiran penelitian.

TELAAH PUSTAKA

LAMPIRAN