



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Job stres*

Job stres atau stres kerja merupakan kondisi tekanan fisik maupun psikologis yang dialami individu akibat adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam menghadapinya. Dalam lingkungan kerja modern, stres kerja menjadi salah satu permasalahan penting karena dapat memengaruhi kesehatan mental, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2020), *job stres* adalah kondisi dinamis ketika individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan dan hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang penting namun tidak pasti. Definisi tersebut menunjukkan bahwa stres kerja muncul ketika individu merasa tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan yang dimiliki. Mangkunegara (2021) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang ditandai dengan ketidakstabilan emosi, kecemasan, sulit berkonsentrasi, serta menurunnya motivasi kerja. Sedangkan menurut Zulkifli, Afifah, dan Mustaruddin (2024), stres kerja adalah reaksi emosional maupun fisik yang muncul ketika individu menghadapi tekanan kerja yang melebihi kapasitas adaptasinya baik secara mental maupun fisik..

2.1.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Stres*

Menurut Robbins dan Judge (2020), stres kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari pekerjaan, organisasi, maupun kondisi individu. Faktor-faktor tersebut antara lain:



1. Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu tinggi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan dan kelelahan. Tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas sering menimbulkan tekanan psikologis dan menurunkan konsentrasi kerja.

2. Tekanan Waktu

Batas waktu pekerjaan yang ketat dan target yang harus dicapai dalam waktu singkat dapat meningkatkan kecemasan dan stres kerja. Karyawan sering merasa terburu-buru sehingga sulit bekerja secara optimal.

3. Konflik Peran

Konflik peran terjadi ketika individu menerima tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan atau tidak sesuai dengan kemampuan dan harapan dirinya. Kondisi ini dapat menyebabkan kebingungan, ketidaknyamanan, dan tekanan emosional.

2.1.1.2 Indikator *Job Stres*

Stres kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yang menggambarkan reaksi fisiologis, psikologis, maupun perilaku seseorang terhadap tekanan yang dialaminya (Zulkifli et al., 2024). membagi indikator stres kerja ke dalam tiga kategori utama:

1. Indikator Fisiologis, seperti kelelahan, gangguan tidur, sakit kepala, detak jantung yang meningkat dan penurunan daya tahan tubuh.



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

2. Indikator Psikologis, mencakup kecemasan, kehilangan motivasi, mudah tersinggung, gangguan konsentrasi dan munculnya gejala depresi ringan, dan perasaan tertekan.

3. Indikator Perilaku, meliputi penurunan produktivitas, peningkatan absensi, keterlambatan, Kecenderungan menarik diri dari kegiatan sosial di tempat kerja serta munculnya konflik di tempat kerja.

Menurut (Zulkifli et al., 2024). Terdapat beberapa indikator dalam stres kerja

1. Beban kerja berlebih
2. Tekanan waktu.
3. Konflik peran
4. Dukungan dari atasan

2.1.2. Resiliensi

Resiliensi merupakan kemampuan individu untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali ketika menghadapi tekanan, kesulitan, maupun perubahan lingkungan kerja. Dalam dunia kerja, resiliensi sangat penting karena membantu individu mengelola stres dan mempertahankan stabilitas emosional. Menurut Connor dan Davidson (2020), *resiliensi* adalah kemampuan individu untuk bertahan dan pulih kembali dari tekanan maupun kondisi sulit secara efektif. Individu yang memiliki resiliensi tinggi cenderung mampu mengendalikan emosi, berpikir positif, dan tetap optimis dalam menghadapi tantangan kerja. Reivich dan Shatté (2021) menjelaskan bahwa resiliensi merupakan kemampuan seseorang untuk mengatur emosi, mengendalikan impuls, serta tetap mampu mengambil keputusan secara rasional ketika menghadapi tekanan. Sedangkan menurut



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.
- Universitas Islam Indragiri
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- peraturan yang berlaku di Indonesia.

Kuntajak (2024), *resiliensi* adalah kemampuan individu dalam mempertahankan kestabilan psikologis melalui kemampuan adaptasi, pengendalian diri, dan strategi coping yang positif. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa resiliensi merupakan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan kerja secara positif sehingga mampu mempertahankan keseimbangan psikologis dan produktivitas kerja.

2.1.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Resiliensi

1. Regulasi Emosi

Regulasi emosi merupakan kemampuan individu untuk mengelola emosi secara baik ketika menghadapi situasi yang menekan. Individu yang mampu mengontrol emosi cenderung lebih tenang, tidak mudah panik, dan mampu berpikir jernih dalam menyelesaikan masalah.

2. Pengendalian Impuls

Pengendalian impuls adalah kemampuan individu dalam mengendalikan dorongan atau reaksi secara tepat. Individu yang mampu mengontrol impuls tidak mudah bertindak secara emosional dan lebih mampu mengambil keputusan secara rasional ketika menghadapi tekanan.

3. Kemampuan Menganalisis Masalah

Kemampuan ini berkaitan dengan cara individu memahami penyebab masalah dan mencari solusi yang tepat. Individu yang mampu berpikir logis dan sistematis cenderung lebih mudah menghadapi tekanan dan menemukan jalan keluar dari kesulitan.



4. Empati

Empati merupakan kemampuan memahami perasaan dan kondisi orang lain.

Individu yang memiliki empati tinggi biasanya mampu membangun hubungan sosial yang baik sehingga memperoleh dukungan sosial ketika menghadapi tekanan atau masalah.

2.1.2.3 Indikator *Resiliensi*

Menurut Kuntajak (2024), indikator utama *resiliensi* yaitu:

1. Kemampuan pemecahan masalah secara efektif,
2. Kontrol diri terhadap stres dan tekanan karyawan,
3. Kemampuan menjaga motivasi fokus belajar, serta
4. Penggunaan strategi coping yang konstruktif, baik melalui pendekatan rasional maupun spiritual.

Penelitian lintas budaya juga menunjukkan bahwa indikator *resiliensi* dapat berbeda tergantung pada konteks sosial, namun secara umum terbagi menjadi empat dimensi utama:

1. Kognitif kemampuan berpikir fleksibel dan memaknai kesulitan secara positif.
2. Emosional kestabilan afektif serta pengendalian emosi negatif.
3. Sosial hubungan interpersonal yang sehat dan dukungan dari komunitas.
4. Spiritual keyakinan terhadap makna hidup dan nilai moral yang memberi arah dalam menghadapi kesulitan.



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. 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.

2.1.3 *Psychological well-being*

Psychological well-being atau kesejahteraan psikologis merupakan kondisi mental positif yang menunjukkan kemampuan individu dalam menerima diri, menjalin hubungan sosial yang baik, memiliki tujuan hidup, serta mampu berkembang secara optimal. Menurut Ryff (2020), *psychological well-being* merupakan kondisi individu yang mampu menerima dirinya secara positif, menjalin hubungan yang baik dengan orang lain, mandiri, memiliki tujuan hidup, serta mampu berkembang secara pribadi. Kesejahteraan psikologis tidak hanya berkaitan dengan kebahagiaan, tetapi juga kemampuan individu dalam menjalankan fungsi psikologis secara optimal. Huppert (2021) menjelaskan bahwa *psychological well-being* merupakan kombinasi antara perasaan positif dan kemampuan individu menjalani kehidupan secara efektif. Sedangkan menurut Gallup dan Harter (2024), kesejahteraan psikologis berkaitan dengan kesehatan emosional, hubungan sosial, keterlibatan dalam aktivitas bermakna, dan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan hidup. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* merupakan kondisi kesejahteraan mental individu yang tercermin melalui kemampuan mengelola emosi, menjalin hubungan sosial yang baik, memiliki tujuan hidup, dan mampu menghadapi tekanan secara positif.

2.1.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Psychological Well-Being*

Menurut Ryff (2020), *Psychological well-being* dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan kondisi individu maupun lingkungan sosialnya. Faktor-faktor tersebut antara lain:



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

1. Kepribadian

Kepribadian memiliki hubungan erat dengan kesejahteraan psikologis individu. Individu yang memiliki kepribadian optimis, terbuka, dan mampu mengendalikan emosi cenderung memiliki tingkat *psychological well-being* yang lebih tinggi dibandingkan individu yang mudah cemas dan pesimis. Kepribadian yang positif membantu seseorang lebih mudah beradaptasi terhadap tekanan dan masalah kehidupan.

2. Dukungan Sosial

Dukungan sosial dari keluarga, teman, maupun lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis. Individu yang mendapatkan perhatian, bantuan, dan dukungan emosional cenderung merasa lebih aman, nyaman, dan dihargai sehingga mampu menjaga stabilitas emosinya.

3. Hubungan Interpersonal

Hubungan yang baik dengan orang lain dapat meningkatkan rasa bahagia dan kepuasan hidup. Individu yang mampu menjalin hubungan sosial secara positif biasanya memiliki kemampuan komunikasi dan empati yang baik sehingga lebih mudah memperoleh dukungan sosial.

4. Kondisi Ekonomi

Keadaan ekonomi dapat memengaruhi tingkat kesejahteraan psikologis seseorang. Individu yang memiliki kestabilan ekonomi umumnya lebih mampu memenuhi kebutuhan hidup dan mengurangi tekanan mental akibat masalah finansial.



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.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

2.1.3. Indikator *Psychological Well-Being*

Menurut Gallup & Harter (2024), lima aspek utama yang digunakan dalam kerangka Well-Being 5 adalah:

1. Kesehatan emosional kemampuan mengelola stres dan perasaan negatif;
2. Hubungan sosial kualitas interaksi dengan orang lain;
3. Tujuan hidup kejelasan arah dan makna hidup;
4. Keterlibatan aktivitas bermakna partisipasi dalam kegiatan yang memberikan nilai positif;
5. Ketangguhan (resiliensi) kemampuan pulih dari tekanan atau kegagalan.

Indikator *Psychological Well-Being* (Ryff, 2020, Gallup & Harter, 2024):

1. Self-acceptance (penerimaan diri)
2. Hubungan positif dengan orang lain
3. Kemandirian
4. Penguasaan lingkungan

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh stres kerja (*job stres*) terhadap kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) telah banyak dilakukan, terutama dalam konteks organisasi yang menuntut produktivitas tinggi. Secara umum, hasil-hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, di mana meningkatnya tekanan kerja cenderung menurunkan tingkat kepuasan hidup, motivasi, dan keseimbangan emosional individu.



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.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang / Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian & Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Hartono & Sari (2021)	<i>Workplace Stress, Resilience, and Psychological Well-Being among Teachers in Indonesia. International Journal of Educational Psychology</i>	Variabel: Work Stress, Resilience, Psychological Well-Being. Alat Analisis: SEM	Resiliensi meningkatkan well-being meskipun stres tinggi.
2	Hasanah & Firdaus (2022)	<i>Work Stress and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Resilience and Coping. Psychology and Education Journal.</i>	Variabel: Job Stress, Resilience, Coping, Well-Being. Alat Analisis: SEM.	Resiliensi dan coping menurunkan efek negatif stres kerja.
3	Hurriyati, D. & Aprillia, D. (2025)	<i>Konseling Individu Sebagai Strategi Peningkatan Resiliensi Karyawan Disabilitas Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat UNINUS</i>	Variabel: Resiliensi, Stres kerja. Alat Analisis: Deskriptif kualitatif	Konseling meningkatkan resiliensi dan menurunkan stres kerja karyawan disabilitas.
4	Prettycia, T., Aurelia, N., & Fahlevi, R. (2025)	<i>Peran Impostor Syndrome terhadap Kesejahteraan Karyawan Generasi Z Jurnal Psimawa (UTS)</i>	Variabel: Impostor syndrome, Stres kerja, Well-being. Alat Analisis: Regresi Linier	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan; resiliensi menjadi pelindung.
5	Kirana, L.H., Dewi, F.I.R., & Sahrani, R. (2025)	<i>Peranan Resiliensi Sebagai Mediator dalam Hubungan Antara Parental Burnout dan Kesejahteraan Keluarga Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni (Untar)</i>	Variabel: Parental burnout, Resiliensi, Kesejahteraan keluarga. Alat Analisis: SEM	Resiliensi memediasi hubungan burnout dengan kesejahteraan keluarga.
6	Khairunnisa, S. & Adiati, R.P. (2025)	<i>Pengaruh Mediasi Resiliensi terhadap Hubungan Job Insecurity dan Kesejahteraan Psikologis pada Pekerja Industri Kreatif Journal Repository UNAIR</i>	Variabel: Job insecurity, Resiliensi, Well-being. Alat Analisis: SEM-PLS	Resiliensi memediasi pengaruh negatif job insecurity terhadap kesejahteraan psikologis.
7	Utami, A. & Pratama, R. (2021)	<i>Work Stress, Resilience, and Psychological Well-Being among Frontline Employees during Pandemic. Asian Journal of Management Research, 13(4), 223–235</i>	Variabel: Work Stress (X), Resilience (Mediator), Psychological Well-Being (Y). Alat Analisis: Regression Analysis & Mediation Testing (PROCESS Macro Model 4).	Resiliensi berperan signifikan dalam mengurangi efek negatif stres kerja pada kesejahteraan psikologis.



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.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. 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

No	Nama Pengarang / Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian & Alat Analisis	Hasil Penelitian
8	Binarta, A. & Tiatri, S. (2024)	<i>Studi Korelasi Resiliensi dan Kesejahteraan Psikologis pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Jakarta – Journal of Social and Economics Research (IDM)</i>	Variabel: Resiliensi, Well-being. Alat Analisis: Korelasi Pearson	Resiliensi berkorelasi positif dengan kesejahteraan psikologis.
9	Kirana, L.H., Dewi, F.I.R., & Sahrani, R. (2024)	<i>Resiliensi: Kunci Sukses Full-Time Mom Jurnal Serina Abdimas (Untar)</i>	Variabel: Resiliensi, Burnout, Well-being. Alat Analisis: Tematik kualitatif	Resiliensi membantu ibu rumah tangga mengatasi stres dan meningkatkan kesejahteraan.
10	Shinta Maria Oley, Bernhard Tewal, & Lucky O.H. Dotulong (2023)	<i>Pengaruh Job Stress, Job Satisfaction, dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan Manado Quality Hotel) – Jurnal EMBA, Vol. 11 No. 1, Januari 2023, hlm. 666–677</i>	Variabel: X1 Job Stress, X2 Job Satisfaction, X3 Job Insecurity, Y Turnover Intention. Alat Analisis: Regresi Linier Berganda	Ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Secara parsial hanya job insecurity signifikan positif.
11	Suhendar, R. (2023)	<i>Stres Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Psychological Well-Being Pegawai Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental</i>	Variabel: Stres kerja, Dukungan sosial, Well-being. Alat Analisis: Regresi Linier	Dukungan sosial menurunkan dampak negatif stres kerja pada kesejahteraan.
12	Pratiwi, M. & Hidayat, N. (2022)	<i>Pengaruh Job Stress dan Resiliensi terhadap Psychological Well-Being pada Pegawai Bank – Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi</i>	Variabel: Stres kerja, Resiliensi, Well-being. Alat Analisis: SEM-AMOS	Resiliensi memediasi pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis.
13	Wardani, T. (2022)	<i>Beban Kerja dan Resiliensi terhadap Kesejahteraan Psikologis Guru SMP Negeri di Yogyakarta – Jurnal Psikologi Pendidikan</i>	Variabel: Beban kerja, Resiliensi, Well-being. Analisis: Regresi	Resiliensi memediasi sebagian hubungan antara beban kerja dan kesejahteraan.
14	Putri, A. & Rahman, M. (2022)	<i>Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis Dengan Resiliensi Dan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Mediasi</i>	Job Stress, Reliance Social Support, Well-Being Alat Analisis: SEM	Resiliensi paling berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis
15	L. Besharaty, A.C. Jackson, Z. Rahmaty (2025)	<i>Association Between Organizational Bullying, Moral Distress, and Disengagement Among Emergency Department Nurses –</i>	Job Stress, Moral Distress, Resilience, Well-being; Alat Analisis: Regression & Mediation	Resilience menurunkan pengaruh negatif stres kerja terhadap psikologis



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.

No	Nama Pengarang / Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian & Alat Analisis	Hasil Penelitian
		<i>Journal of Nursing Management (Wiley)</i>		

Sumber : Hasil Data Yang Di olah 2025

2.3 Hubungan Antar Variabel

Untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai keterkaitan antar variabel dalam penelitian ini, berikut diuraikan hubungan antara *Job Stres*, *Resiliensi*, dan *Psychological Well-Being*.

2.3.1 Hubungan antara *Job Stres* dan *Psychological Well-Being*

Job stres atau stres kerja merupakan kondisi ketegangan fisik maupun psikologis yang dialami individu akibat adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam menghadapinya. Menurut Lazarus dan Folkman (2020) dalam *Transactional Model of Stress and Coping*, stres muncul ketika individu menilai bahwa tuntutan lingkungan melebihi sumber daya yang dimiliki sehingga menimbulkan tekanan psikologis. Tingginya stres kerja dapat menurunkan kondisi psikologis individu, seperti meningkatnya kecemasan, kelelahan emosional, kehilangan motivasi, hingga menurunnya kepuasan hidup dan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Putra dan Prasetyo (2021), Dewi dan Rahmawati (2023), serta (Rahman et al., 2024) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *psychological well-being*. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis mereka. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *job stress* memiliki hubungan negatif terhadap *psychological well-being*.



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. 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.

2.3.2 Hubungan antara *Job Stres* dan *Resiliensi*

Resiliensi merupakan kemampuan individu untuk bertahan, bangkit kembali, dan beradaptasi secara positif ketika menghadapi tekanan, tantangan, maupun situasi sulit dalam kehidupan dan pekerjaan. Individu yang *resilien* mampu mengelola tekanan dengan baik sehingga tidak mudah mengalami gangguan psikologis. Stres kerja yang berlangsung secara terus-menerus dapat menurunkan tingkat resiliensi individu karena tekanan yang berkepanjangan dapat menguras energi mental, menurunkan kemampuan berpikir rasional, serta menghambat proses adaptasi individu terhadap lingkungan kerja. Penelitian Kurniawan (2020) dan Handayani dan Sari (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap *Resiliensi* individu. Namun demikian, pada tingkat tertentu, stres kerja juga dapat menjadi stimulus pembentukan *resiliensi* apabila individu memiliki dukungan sosial, lingkungan kerja yang kondusif, dan strategi coping yang baik. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Setiawan et al (2024). yang menemukan bahwa karyawan dengan tingkat stres ringan hingga moderat mampu mengembangkan daya tahan mental dan kemampuan adaptasi yang lebih baik. Dengan demikian, hubungan antara *job stress* dan Resiliensi cenderung bersifat negatif, meskipun dipengaruhi oleh faktor pendukung individu dan lingkungan kerja.

2.3.3 Hubungan antara *Resiliensi* dan *Psychological Well-Being*

Resiliensi memiliki peran penting dalam menjaga dan meningkatkan kesejahteraan psikologis individu, khususnya ketika menghadapi tekanan dan tantangan dalam pekerjaan. Individu dengan tingkat *resiliensi* yang tinggi



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.

cenderung mampu mengontrol emosi, berpikir positif, serta memandang kesulitan sebagai peluang untuk berkembang. Menurut Ryff dan Singer (2021), *psychological well-being* tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi lingkungan, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam mengelola diri dan menghadapi tekanan hidup secara efektif. Penelitian Rizki dan Lestari (2021), Putri dan Rahmadani (2022), serta Sari dan Nugroho (2024) menunjukkan bahwa *resiliensi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well-being*. Individu yang memiliki kemampuan untuk bangkit dari kegagalan dan tekanan kerja akan cenderung memiliki kepuasan hidup, keseimbangan emosi, serta makna hidup yang lebih baik. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat resiliensi individu, maka semakin tinggi pula tingkat *psychological well-being* yang dimiliki.

2.3.4 Peran Mediasi Resiliensi antara *Job Stress* dan *Psychological Well-Being*

Dalam penelitian ini, *Resiliensi* berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara *Job Stress* dan *Psychological Well-Being*. *Resiliensi* membantu individu dalam mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis. Karyawan yang memiliki tingkat *resiliensi* tinggi mampu mengelola tekanan kerja secara lebih adaptif dengan cara mengubah pola pikir negatif menjadi lebih positif, mempertahankan kestabilan emosi, serta mencari solusi terhadap permasalahan yang dihadapi. Penelitian Nuraini (2022), Dewi dan Astuti (2023), serta Rahman dan Hidayah (2024) membuktikan bahwa *resiliensi* memiliki peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara *Job Stress* dan *psychological well-being*. Ketika individu menghadapi tekanan kerja, resiliensi memungkinkan individu untuk melihat stres sebagai tantangan yang dapat



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.
- Universitas Islam Indragiri
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- peraturan yang berlaku di Indonesia.

diatasi, bukan sebagai ancaman yang merugikan. Oleh karena itu, meskipun stres kerja tidak dapat dihindari sepenuhnya, keberadaan *resiliensi* dapat menurunkan dampak negatif stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Resiliensi* memediasi secara parsial pengaruh *job stres* terhadap *psychological well-being*.

2.4 Kerangka Pemikiran

Stres kerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan dalam lingkungan kerja. Tingginya tuntutan pekerjaan, tekanan target, konflik peran, serta kurangnya dukungan dari lingkungan kerja dapat menimbulkan tekanan emosional yang berdampak pada menurunnya *psychological well-being* karyawan. Menurut Lazarus dan Folkman (2020), stres kerja muncul ketika individu merasa bahwa tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan yang dimiliki untuk mengatasinya. Kondisi tersebut dapat menyebabkan kelelahan emosional, kecemasan, penurunan motivasi kerja, serta terganggunya keseimbangan psikologis individu. *psychological well-being* merupakan kondisi kesejahteraan psikologis individu yang mencerminkan kemampuan menerima diri, menjalin hubungan positif dengan orang lain, memiliki tujuan hidup, serta mampu berkembang secara optimal. Ryff (2020) menjelaskan bahwa individu dengan tingkat *psychological well-being* yang baik cenderung mampu mengelola tekanan hidup secara positif dan mempertahankan stabilitas emosional dalam bekerja. Namun, tekanan kerja yang berlebihan dapat menurunkan kesejahteraan psikologis apabila individu tidak memiliki kemampuan adaptasi yang baik. Dalam hubungan tersebut, *resiliensi* berperan sebagai variabel mediasi yang



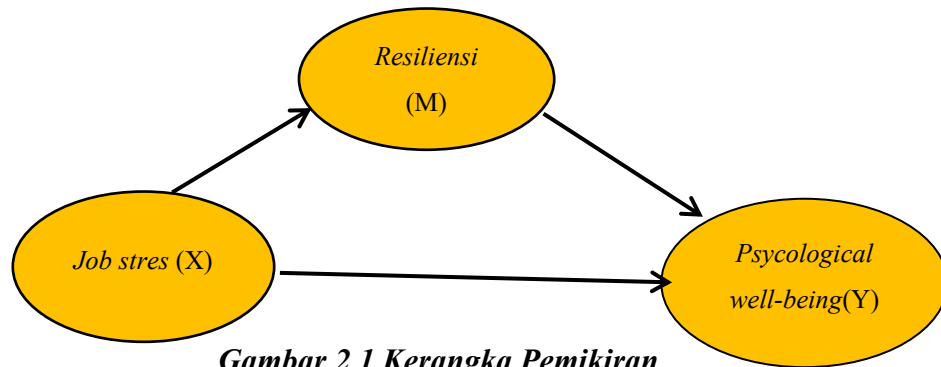
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau 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

membantu individu menghadapi tekanan kerja secara lebih adaptif. Resiliensi merupakan kemampuan individu untuk bertahan, bangkit kembali, dan menyesuaikan diri ketika menghadapi tekanan maupun situasi sulit dalam pekerjaan. Individu yang memiliki tingkat *resiliensi* tinggi cenderung mampu mengendalikan emosi, berpikir positif, serta memandang tekanan kerja sebagai tantangan yang dapat diatasi. Dengan demikian, *resiliensi* dapat membantu mengurangi dampak negatif *job stres* terhadap *psychological well-being* karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hartono dan Sari (2021), Hasanah dan Firdaus (2022), serta Pratiwi dan Hidayat (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap *psychological well-being*, sedangkan *resiliensi* berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis individu. Selain itu, *resiliensi* juga terbukti mampu memediasi hubungan antara *job stres* dan *psychological well-being* sehingga individu yang *resilien* cenderung lebih mampu menjaga kondisi psikologisnya meskipun berada dalam tekanan kerja yang tinggi. Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini menjelaskan bahwa *job stres* diduga berpengaruh terhadap *psychological well-being* baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *resiliensi* sebagai variabel mediasi. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka *psychological well-being* cenderung menurun. Namun, apabila individu memiliki tingkat *resiliensi* yang baik, maka dampak negatif stres kerja terhadap *psychological well-being* dapat diminimalkan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data yang dilakukan:

1. H1: Terdapat pengaruh antara *job stres* terhadap *psychological well-being* karyawan CV. Naga mas.
2. H2: Terdapat pengaruh antara *job stres* terhadap *resiliensi* karyawan CV. Naga mas.
3. H3: Terdapat pengaruh antara *resiliensi* terhadap *psychological well-being* karyawan CV. Naga mas
4. H4: Terdapat pengaruh *job stres* terhadap *psychological well-being* melalui *resiliensi* karyawan CV. Naga mas

2.6 Variabel Penelitian

2.6.1 Variabel Eksogen (Variabel Bebas) *Job Stress* (X)

Menurut Robbins dan Judge (2020:105), stres kerja (*job stres*) adalah kondisi dinamis di mana individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Dalam konteks penelitian ini, variabel eksogen adalah



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.
- Universitas Islam Indragiri
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- peraturan yang berlaku di Indonesia.

stres kerja (X), yaitu tekanan psikologis yang dirasakan karyawan akibat beban kerja, konflik peran, atau lingkungan kerja yang menantang. Stres kerja mencerminkan sejauh mana individu mengalami tekanan yang dapat memengaruhi kesehatan mental dan performa kerjanya di CV. Naga Mas Tembilahan.

2.6.2 Variabel Endogen (Variabel Terikat) *Psychological Well-Being* (Y)

Menurut Ryff (2020), *Psychological Well-Being* adalah kondisi individu yang menunjukkan kesejahteraan psikologis melalui penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Dalam penelitian ini, variabel endogen adalah *psychological well-being* (Y), yaitu tingkat kesejahteraan psikologis karyawan CV. Naga Mas Tembilahan dalam menghadapi tekanan kerja dan tantangan sehari-hari. Semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis, semakin baik kemampuan karyawan dalam menjaga kesehatan mental dan produktivitas kerja.

2.6.3 Variabel Intervening (Mediasi) *Resiliensi* (M)

Menurut Reivich dan Shatté (2020), *Resiliensi* adalah kemampuan individu untuk beradaptasi secara positif ketika menghadapi kesulitan, stres, atau perubahan yang menekan. Variabel ini berperan sebagai variabel mediasi (intervening) yang menjembatani hubungan antara stres kerja dan kesejahteraan psikologis. Dalam penelitian ini, *resiliensi* (M) menggambarkan kemampuan karyawan CV. Naga Mas Tembilahan untuk bangkit dari tekanan, menjaga keseimbangan emosi, serta menyesuaikan diri dengan kondisi kerja yang menantang. *resiliensi* yang tinggi dapat memperlemah dampak negatif stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis.



2.6.4 Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional variabel merujuk pada cara variabel dalam penelitian didefinisikan dan diukur secara konkret sehingga dapat diamati, dianalisis, dan diinterpretasikan dengan jelas. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel utama yaitu *job stress*, *resiliensi*, dan *psychological well-being*.

1. *Job stres* atau stres kerja merupakan kondisi tekanan fisik dan psikologis yang dialami individu akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki untuk mengatasinya. Menurut Robbins dan Judge (2020), stres kerja muncul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, tekanan waktu, konflik kerja, dan ketidakmampuan dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja. Dalam konteks perusahaan distribusi seperti CV. Naga Mas Tembilahan, stres kerja dapat muncul akibat target penjualan, beban kerja tinggi, serta tekanan operasional. Berikut beberapa indikator yang menjadi acuan dalam mengukur variabel *job stres*:

- a. Beban kerja merupakan jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam periode tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental, terutama ketika pekerjaan harus diselesaikan dalam waktu terbatas.
- b. Tekanan waktu berkaitan dengan tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam batas waktu tertentu. Deadline yang ketat, target kerja harian, serta jam kerja yang panjang dapat menimbulkan kecemasan dan stres pada karyawan. Kondisi ini membuat individu merasa terburu-buru sehingga memengaruhi kualitas kerja dan keseimbangan emosional.\



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.

- c. Tekanan dari atasan muncul ketika karyawan mendapatkan tuntutan kerja yang tinggi, pengawasan berlebihan, atau kurangnya penghargaan terhadap hasil kerja. Situasi ini dapat menimbulkan rasa tidak nyaman, takut melakukan kesalahan, dan menurunkan rasa percaya diri dalam bekerja.
 - d. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun sosial di tempat kerja. Lingkungan yang kurang nyaman, hubungan kerja yang tidak harmonis, serta komunikasi yang buruk dapat meningkatkan tekanan emosional karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang positif dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kenyamanan bekerja..
2. *Resiliensi* merupakan kemampuan individu untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali setelah menghadapi tekanan atau kesulitan. Menurut Reivich dan Shatté (2020), *resiliensi* mencerminkan kemampuan seseorang dalam mengelola emosi, mengendalikan diri, serta tetap optimis dalam menghadapi tantangan. Dalam lingkungan kerja, *resiliensi* membantu karyawan menghadapi tekanan pekerjaan tanpa kehilangan motivasi dan stabilitas psikologis. Berikut beberapa indikator yang menjadi acuan dalam mengukur variabel *resiliensi*:
- a. Regulasi emosi adalah kemampuan individu dalam mengendalikan dan mengelola emosi ketika menghadapi tekanan atau masalah. Karyawan yang mampu mengatur emosinya dengan baik cenderung lebih tenang, tidak mudah panik, dan mampu berpikir jernih dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - b. Optimisme merupakan keyakinan individu bahwa masalah dan tekanan yang dihadapi dapat diatasi dengan baik. Sikap optimis membantu karyawan tetap



memiliki semangat kerja, tidak mudah menyerah, dan mampu melihat tantangan sebagai peluang untuk berkembang.

- c. Kemampuan memecahkan masalah berkaitan dengan cara individu menganalisis situasi dan mencari solusi yang tepat terhadap hambatan kerja. Individu yang memiliki kemampuan ini cenderung lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan dan mampu mengambil keputusan secara efektif.
- d. Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja. Karyawan dengan efikasi diri tinggi biasanya lebih percaya diri, mandiri, dan memiliki keberanian dalam menghadapi tekanan pekerjaan.

3. *Psychological well-being* merupakan kondisi kesejahteraan mental individu yang mencerminkan kemampuan menerima diri, menjalin hubungan positif, memiliki tujuan hidup, dan mampu berkembang secara pribadi. Menurut Ryff (2020), kesejahteraan psikologis mencakup penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Dalam dunia kerja, *psychological well-being* menggambarkan kondisi psikologis karyawan yang sehat dan mampu bekerja secara optimal. Berikut beberapa indikator yang menjadi acuan dalam mengukur variabel *psychological well-being*:

a. Penerimaan Diri

Penerimaan diri merupakan kemampuan individu untuk menerima kelebihan dan kekurangan dirinya secara positif. Individu yang mampu



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.

menerima dirinya dengan baik cenderung memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan lebih stabil secara emosional.

b. Hubungan Positif dengan Orang Lain

Hubungan positif dengan orang lain mencerminkan kemampuan individu menjalin relasi sosial yang baik, saling menghargai, dan bekerja sama dengan lingkungan sekitarnya. Hubungan sosial yang sehat dapat memberikan dukungan emosional dan meningkatkan kenyamanan dalam bekerja.

c. Penguasaan Lingkungan

Penguasaan lingkungan adalah kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dan mengelola kondisi lingkungan kerja secara efektif. Individu yang memiliki penguasaan lingkungan yang baik mampu menghadapi perubahan, mengatur pekerjaan, dan menciptakan situasi kerja yang mendukung produktivitas.

d. Tujuan Hidup dan Pertumbuhan Pribadi

Tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi berkaitan dengan kemampuan individu untuk memiliki arah hidup yang jelas serta keinginan untuk terus berkembang. Individu yang memiliki tujuan hidup cenderung lebih termotivasi, merasa pekerjaannya bermakna, dan terus meningkatkan kemampuan dirinya.

Tabel berikut memberikan gambaran tentang konsep operasional variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini. Konsep operasional variabel dapat digambarkan pada tabel berikut



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.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Tabel 2.2 Definisi Oprasional

No	Varia bel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
1	Stres Kerja (X)	Kondisi tekanan psikologis, emosional, dan fisik yang timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam mengatasinya. Stres kerja dapat menimbulkan ketegangan, kelelahan, serta penurunan kinerja apabila tidak dikelola dengan baik. Zulkifli et al. (2024)	1. Beban kerja berlebih 2. Tekanan waktu 3. Konflik peran 4. Terbatasnya dukungan yang diberikan atasan	1-2 3-4 5-6 7-8	Interval Interval Interval Interval
2	Resili ensi (M)	Kemampuan individu untuk beradaptasi secara positif, bertahan, dan bangkit kembali dari situasi sulit, tekanan kerja, atau kegagalan. Resiliensi berperan sebagai faktor pelindung yang membantu individu mengelola stres kerja dan mempertahankan kesejahteraan psikologis Reivich dan Shatté (2002).	1. Kemampuan adaptasi terhadap perubahan 2. Regulasi emosi 3. Stabilitas kognitif 4. Pemecahan masalah	1-2 3-4 5-6 7-8	Interval Interval Interval Interval
3	Psyco logica l well- being (Y)	Kondisi positif dimana individu merasa bahagia, memiliki makna hidup serta mampu berfungsi optimal dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Kesejahteraan psikologis mencerminkan keseimbangan emosi, hubungan sosial yang baik, dan penerimaan diri yang sehat (Ryff, 1989, Gallup & Harter 2020-2024)	1. Penerimaan diri 2. Hubungan positif dengan orang lain 3. Kemandirian 4. Penguasaan lingkungan	1-2 3-4 5-6 7-8	Interval Interval Interval Interval

Sumber Data : Zulkifli et al. (2024) Reivich dan dkk (2020), Ryff (2020), Gallup dan dkk 2024

2. Indikator Penelitian

- a. Variabel Eksogen (*Job Stres*) menggambarkan tingkat tekanan yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Tekanan tersebut muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Variabel ini diukur melalui beberapa indikator, yaitu beban kerja yang tinggi, tekanan waktu dalam menyelesaikan tugas, tanggung jawab pekerjaan yang kompleks, serta kurangnya dukungan dari lingkungan kerja. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar potensi munculnya



kelelahan emosional, ketegangan psikologis, dan menurunnya kesejahteraan individu dalam bekerja.

- b. Variabel Endogen *resiliensi* mencerminkan kemampuan karyawan untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali ketika menghadapi tekanan atau tantangan dalam pekerjaan. Variabel ini diukur melalui beberapa indikator, yaitu kemampuan mengendalikan emosi, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, sikap optimis dalam menghadapi masalah, serta kemampuan menyelesaikan tekanan kerja secara positif. Tingginya tingkat *resiliensi* menunjukkan bahwa karyawan mampu menjaga kestabilan emosional dan tetap produktif meskipun berada dalam situasi kerja yang penuh tekanan.
- c. Variabel Endogen kesejahteraan psikologis menunjukkan kondisi mental positif pegawai yang tercermin dari perasaan bahagia, puas, dan mampu menjalankan fungsi kehidupannya secara optimal. Variabel ini diukur melalui indikator penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemampuan mengelola lingkungan kerja, serta memiliki tujuan hidup dan kepuasan dalam bekerja. Semakin tinggi nilai pada indikator-indikator tersebut, maka semakin baik kondisi kesejahteraan psikologis karyawan dalam menjaga keseimbangan hidup dan menghadapi tuntutan pekerjaan.