

SKRIPSI Tio Ardiyansyah.pdf

**PENGARUH *JOB STRES* TERHADAP *PSYCOLOGICAL WELL-BEING*
DENGAN *RESILIENSI* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
KARYAWAN CV. NAGA MAS TEMBILAHAN**

1

SKRIPSI**OLEH :****THIO ARDIANSYAH****NIM. 101211010047****PROGRAM STUDI MANAJEMEN****FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS****UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI****TEMBILAHAN****2026**

PENGARUH JOB STRES TERHADAP PSYCOLOGICAL WELL-BEING

DENGAN RESILIENSI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA

KARYAWAN CV. NAGA MAS¹ TEMBILAHAN

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana (S1)

¹
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Indragiri



OLEH :

THIO ARDIANSYAH

NIM. 101211010047

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI

TEMBILAHAN

2026

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Thio Ardiansyah

NIM : 101221010047

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh *Job Stres* Terhadap *Psychological Well-Being*

Dengan *Resiliensi* Sebagai Variabel Mediasi Pada

Karyawan CV. Naga Mas Tembilahan

1

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun adalah hasil karya saya sendiri, bebas dari plagiarisme, serta tidak mengandung bagian yang diambil dari karya orang lain tanpa mencantumkan sumber yang sesuai. Saya bertanggung jawab penuh atas keaslian isi skripsi ini. Jika di kemudian hari ditemukan pelanggaran terhadap etika akademik, baik sebagian maupun keseluruhan, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan akademik yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Tembilahan, 19 Juni 2026
Penulis,

Thio Ardiansyah
NIM. 101221010047

Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Psychological Well-Being* Dengan *Resiliensi* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan CV. Naga Mas Tembilahan

Thio Ardiansyah,¹ Management Study Program,
Faculty of Economics and Business
Email : tioedmi22@gmail.com

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Job Stress* terhadap *Psychological Well-Being* dengan *Resiliensi* sebagai variabel mediasi pada karyawan CV. Naga Mas Tembilahan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode analisis *Partial Least Square* (PLS) melalui aplikasi SmartPLS. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden yang merupakan seluruh karyawan CV. Naga Mas Tembilahan dengan teknik *total sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Well-Being* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,088, nilai *t-statistic* sebesar 1,083, dan nilai *p-value* sebesar 0,139. Selain itu, *Job Stress* juga tidak berpengaruh signifikan terhadap *Resiliensi* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,163, nilai *t-statistic* sebesar 0,588, dan nilai *p-value* sebesar 0,278. Namun, *Resiliensi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Well-Being* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,865, nilai *t-statistic* sebesar 14,718, dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa *Resiliensi* tidak mampu memediasi pengaruh *Job Stress* terhadap *Psychological Well-Being* dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,141, nilai *t-statistic* sebesar 0,581, dan nilai *p-value* sebesar 0,281. Hasil uji *R-Square* menunjukkan bahwa variabel *Psychological Well-Being* memiliki nilai sebesar 0,781 yang berarti 78,1% variasi *Psychological Well-Being* dapat dijelaskan oleh variabel dalam model penelitian, sedangkan sisanya sebesar 21,9% dijelaskan oleh faktor lain luar model. Sementara itu, nilai *R-Square* pada variabel *Resiliensi* sebesar 0,027 menunjukkan bahwa *Job Stress* hanya mampu menjelaskan 2,7% variasi *Resiliensi*. Temuan ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan lebih dipengaruhi oleh tingkat resiliensi yang dimiliki dibandingkan oleh stres kerja itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat resiliensi karyawan melalui dukungan psikologis, program pengembangan diri, dan lingkungan kerja yang suportif guna meningkatkan kesejahteraan psikologis serta menjaga produktivitas karyawan.

Kata Kunci: *Job Stress*, *Psychological Well-Being*, *Resiliensi*, Mediasi, PLS-SEM.

ABSTRACT

The Effect of Job Stress on Psychological Well-Being with Resilience as a Mediating Variable among Employees of CV. Naga Mas Tembilahan

1

Thio Ardiansyah, Management Study Program,
 Faculty of Economics and Business
 Email : tioedmi22@gmail.com

ABSTRACT: This study aims to analyze the effect of Job Stress on Psychological Well-Being with Resilience as a mediating variable among employees of CV. Naga Mas Tembilahan. The study employed a quantitative approach using the Partial Least Square (PLS) analysis method through the SmartPLS application. The sample consists of 30 respondents, representing all employees of CV. Naga Mas Tembilahan, selected using the total sampling technique. The results showed that Job Stress did not have a significant effect on Psychological Well-Being, with a path coefficient value of 0.088, a t-statistic of 1.083, and a p-value of 0.139. Furthermore, Job Stress also did not have a significant effect on Resilience, with a path coefficient value of 0.163, a t-statistic of 0.588, and a p-value of 0.278. However, Resilience had a positive and significant effect on Psychological Well-Being, with a path coefficient value of 0.865, a t-statistic of 14.718, and a p-value of 0.000. The mediation test results indicated that Resilience was unable to mediate the effect of Job Stress on Psychological Well-Being, with an indirect effect coefficient value of 0.141, a t-statistic of 0.581, and a p-value of 0.281. The R-Square test results showed that the Psychological Well-Being variable had an R^2 value of 0.781, indicating that 78.1% of the variance in Psychological Well-Being could be explained by the variable included in the research model, while the remaining 21.9% was explained by other factors outside the model. Meanwhile, the R^2 value for the Resilience variable was 0.140, indicating that Job Stress explained only 2.7% of the variance in Resilience. These findings indicate that employees' psychological well-being is influenced more strongly by their level of resilience than by job stress itself. Therefore, companies need to strengthen employee resilience through psychological support, self-development programs, and a supportive work environment to enhance psychological well-being and maintain employee productivity.

1

Keywords: Job Stress, Psychological Well-Being, Resilience, Mediation, PLS-SEM.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Job Stres Terhadap Psychological Well-Being Dengan Resiliensi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan CV. Naga Mas Tembilahan”** sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Ekonomi dari Universitas Islam Indragiri pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tidak akan dapat terselesaikan tanpa adanya bimbingan, dukungan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan banyak-banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: Ucapan terima kasih yang mendalam penulis sampaikan kepada Abdul Hadi selaku Ayah tercinta penulis yang selalu menjadi sosok penuh perjuangan, pekerja keras, dan tidak pernah menyerah dalam menghadapi keadaan. Terima kasih atas doa, dukungan, nasihat, serta solusi yang selalu Ayah berikan di setiap kesulitan yang penulis hadapi selama proses penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, kebahagiaan, dan umur panjang kepada Ayah. Kehadiran Ayah menjadi sumber kekuatan dan semangat bagi penulis untuk terus bertahan dan menyelesaikan pendidikan ini. Segala pengorbanan, kerja keras, dan kasih sayang yang diberikan akan selalu menjadi hal yang sangat berharga bagi penulis. Dengan penuh kasih dan rasa syukur, penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu tercinta, Ibu Husnah, yang selalu menjadi sosok paling mengerti penulis dalam setiap keadaan. Terima kasih atas kasih sayang, doa, ketegasan, serta ketulusan Ibu yang selalu mendahulukan kebahagiaan dan kebutuhan penulis. Ibu

juga merupakan sosok yang kuat dan senantiasa mampu menguatkan penulis dalam setiap proses kehidupan. Terima kasih karena selalu menjadi tempat bercerita dan menenangkan ¹⁰⁴ penulis hingga skripsi ini dapat diselesaikan. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, kebahagiaan, dan umur panjang kepada Ibu.

1. Bapak Dr. H. Najamuddin, Lc., M.A., selaku Rektor Universitas Islam Indragiri
2. Bapak Dr. Ahmad Rifai, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri dan selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya memberikan arahan, bimbingan, dan dukungan selama proses penelitian ini berlangsung.
- 1 3. Ibu Syafrinadina, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Indragiri.
- 1 4. Ibu Widyawati, S.E., M.M selaku Pembimbing Pendamping yang telah meluangkan waktunya atas saran dan masukan yang sangat berarti dalam penyempurnaan penelitian ini.
5. Bapak-Bapak dan Ibu-Ibu Dosen yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan.
6. Teman-Teman Manajemen B yang sudah seperti keluarga, Teman-Teman KKN (Kuliah Kerja Nyata) khususnya Junaidah Dan Riska Clara bukan hanya tentang menjalankan program kerja dan mengabdikan kepada masyarakat, tetapi juga tentang kebersamaan, tawa, perjuangan, dan kenangan yang akan selalu

tersimpan di hati., Teman-Teman Pekan Arba Dan Teman-Teman Warung Nenek ² Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan dan cerita indah dalam hidupku. Terima kasih atas setiap tawa, kebersamaan, dukungan, dan kenangan yang telah kita ciptakan bersama. Semoga persahabatan ini tetap terjaga meski nanti kita sibuk dengan jalan masing-masing. Semoga kita semua diberikan kesehatan, kesuksesan, dan dipertemukan kembali dalam cerita-cerita yang lebih indah.

7. Untuk Diriku Banggalah pada setiap proses yang telah dilalui. ¹³⁵ Tidak perlu membandingkan diri dengan orang lain, karena setiap orang memiliki waktunya masing-masing. Teruslah belajar, berkembang, dan menjadi versi terbaik dari dirimu sendiri.

¹ Hanya doa dan ucapan syukur yang penulis dapat panjatkan, semoga Tuhan yang Maha Esa berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman teman sekalian.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang yang relevan.

Tembilahan, 09 Mei 2026

1
DAFTAR ISI

JUDUL HALAMAN DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	
LEMBAR KEASLIAN SKRIPSI	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penulisan	9
1.4 Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.2 Penelitian Terdahulu	21
2.3 Hubungan Antar Variabel	23
2.4 Kerangka Pemikiran.....	26
2.5 Hipotesis.....	28
2.6 Variabel Penelitian	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	36
3.1 Objek dan Waktu Penelitian.....	36
3.2 Jenis dan Sumber Data	36

6	3.3 Populasi dan Sampel	37
	3.4 Teknik Pengambilan Sampel	37
36	3.5 Teknik Pengumpulan Data	39
	3.6 Analisis Data	40
	BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
	4.1 Gambaran Objek Penelitian	43
	4.2 Hasil Penelitian	45
	4.3 Hasil Penelitian dan Pembahasan	60
	BAB V PENUTUP	64
	5.1 Kesimpulan	64
	5.2 Saran	65
	DAFTAR PUSTAKA	67
	LAMPIRAN	70
1	BIODATA SINGKAT PENULIS	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Karyawan Cv. Naga Mas Tembilahan	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	21
Tabel 2.2	Definisi Oprasional	34
Tabel 3.1	Kriteria Skala Likert.....	39
Tabel 4.1	Hasil Tanggapan Responden Variabel <i>Job Stres</i>	45
Tabel 4.2	Hasil Tanggapan Responden Variabel <i>Resiliensi</i>	47
Tabel 4.3	Hasil Tanggapan Responden <i>Psychological-Well Being</i>	49
Tabel 4.4	Hasil <i>Outer Loading Uji Convergent Validity Tahap 1</i>	52
Tabel 4.5	Hasil <i>Outer Loading Uji Convergent Validity Tahap 2</i>	53
Tabel 4.6	Hasil AVE Uji Convergent Validity	54
Tabel 4.7	Cross Loading	55
Tabel 4.8	<i>Cronbach Alpha Dan Conversite Reliability</i>	56
Tabel 4.9	Variance Inflation Factor (VIF)	58
Tabel 4.10	Nilai R-Square.....	58
Tabel 4.11	Nilai Efek Ukuran (<i>F-Square</i>)	59
Tabel 4.12	Hasil <i>Uji Path Coefficient</i>	60
Tabel 4.13	Nilai <i>IndirectEffect</i>	61

DAFTAR GAMBAR

3

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	28
Gambar 4.1 <i>Outer Model</i>	50
Gambar 4.2 <i>Inner Model</i>	56

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), ¹⁷ 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, ¹²³ stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan keseimbangan emosional, ⁵ 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), ¹⁵ *psychological well-being* merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan kemampuan individu untuk berfungsi secara optimal melalui ¹³ 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, ⁵⁰ 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 ⁹⁴ pada aspek ⁷² penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan penerimaan diri. Kondisi ini didukung oleh laporan Gallup (2023) yang menyatakan bahwa 44% pekerja di dunia mengalami ¹⁹² stres kerja harian yang berdampak pada penurunan kesejahteraan psikologis dan produktivitas. ⁷⁵ Oleh karena itu, *psychological well-being* menjadi aspek penting yang perlu ditingkatkan untuk mendukung kesehatan psikologis, kinerja, dan efektivitas organisasi..

Dalam organisasi seperti CV. Naga Mas Tembilahan, penurunan psychological well-being ¹⁷ 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 ⁶² ini menunjukkan bahwa stres kerja bukan hanya isu personal, melainkan tantangan strategis ³⁴ 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. ¹⁹ Salah satu faktor pembeda yang berperan penting adalah tingkat *resiliensi*. Menurut Wagnild (2021), ² *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. ⁶⁹ Menurut Connor dan Davidson (2021), *resiliensi* merupakan kemampuan individu untuk

beradaptasi secara positif, mengelola tekanan, serta bangkit kembali setelah menghadapi kesulitan. Individu dengan ³⁴ 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 ³⁸ untuk membantu karyawan mengelola tekanan kerja, menjaga kesejahteraan psikologis, serta mendukung produktivitas dan kinerja organisasi.

Penelitian Nababan (2022) menemukan bahwa *resiliensi* ⁴² berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara stres kerja dan kesejahteraan psikologis. Artinya, individu dengan tingkat *resiliensi* tinggi ²²⁴ 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 ¹⁸¹ mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang cepat.

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 ³⁰ menyebabkan karyawan

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 PSYCHOLOGICAL 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. 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

63

1.3 Tujuan Dan Manfaat 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 stress* terhadap *resiliensi* karyawan CV. Naga Mas Tembilahan
3. Menganalisis pengaruh *resiliensi* terhadap *psychological well-being* karyawan CV. Naga Mas Tembilahan
4. Menganalisis pengaruh 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 stres*, *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

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 penelitian yang digunakan sebagai dasar dalam pembahasan penelitian.

28 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.

15 BAB IV

:HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan, meliputi gambaran umum perusahaan, karakteristik responden, 176 hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan mengenai pengaruh stres kerja terhadap *psychological well-being* melalui *resiliensi* pada karyawan CV. Naga Mas Tembilahan.

2 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. 128 Pada bagian akhir juga dilengkapi dengan daftar pustaka dan lampiran penelitian.

TELAAH PUSTAKA

LAMPIRAN

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

¹⁴⁶ Beban kerja yang terlalu tinggi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, ⁹⁵ 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.

¹⁴⁷ 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*

¹⁸⁷ Stres kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yang menggambarkan reaksi fisiologis, psikologis, maupun perilaku seseorang terhadap tekanan yang dialaminya (Zulkifli et al., 2024). ¹⁹⁹ 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.

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

Kuntajak (2024), ²²⁸ *resiliensi* adalah kemampuan individu dalam mempertahankan kestabilan psikologis ⁶ melalui kemampuan adaptasi, pengendalian diri, dan strategi coping yang positif. Berdasarkan pendapat ⁶ tersebut dapat disimpulkan bahwa *resiliensi merupakan kemampuan individu untuk* menghadapi tekanan kerja secara positif sehingga mampu mempertahankan keseimbangan psikologis dan ¹⁵⁷ produktivitas kerja.

2.1.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Resiliensi*

⁶⁰ **1. Regulasi Emosi**

Regulasi emosi merupakan *kemampuan individu untuk mengelola emosi* secara *baik* ketika menghadapi situasi yang menekan. ² *Individu yang mampu mengontrol emosi cenderung lebih tenang, tidak mudah panik, dan mampu berpikir jernih dalam menyelesaikan masalah.*

¹⁵⁴ **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.

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:

1. Kepribadian

163
Kepribadian memiliki hubungan erat dengan kesejahteraan psikologis individu. Individu yang memiliki kepribadian optimis, terbuka, dan mampu mengendalikan emosi cenderung 20 memiliki tingkat *psycological 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

137
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

3
Hubungan yang baik dengan orang lain dapat meningkatkan rasa bahagia dan kepuasan hidup. Individu yang mampu menjalin hubungan sosial secara positif biasanya 13 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.

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
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang / Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian & Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Hartono & Sari (2021)	Workplace Stress, Resilience, and Psychological Well-Being among Teachers in Indonesia. International Journal of Educational Psychology 138	Variabel: Work Stress, Resilience, Psychological Well-Being. Alat Analisis: SEM	Resiliensi meningkatkan well-being meskipun stres tinggi.
2	Hasanah & Firdaus (2022)	Work Stress and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Resilience and Coping. Psychology and Education Journal.	Variabel: Job Stress, Resilience, Coping, Well-Being. Alat Analisis: SEM.	Resiliensi dan coping menurunkan efek negatif stres kerja.
3	Hurriyati, D. & Aprillia, D. (2025)	Konseling Individu Sebagai Strategi Peningkatan Resiliensi Karyawan Disabilitas Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat UNINUS	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)	Peran Impostor Syndrome terhadap Kesejahteraan Karyawan Generasi Z Jurnal Psimawa (UTS)	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)	Peranan Resiliensi Sebagai Mediator dalam Hubungan Antara Parental Burnout dan Kesejahteraan Keluarga Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni (Untar)	Variabel: Parental burnout, Resiliensi, Kesejahteraan keluarga. Alat Analisis: SEM	Resiliensi memediasi hubungan burnout dengan kesejahteraan keluarga.
6	Khairunnisa, S. & Adiati, R.P. (2025)	Pengaruh Mediasi Resiliensi terhadap Hubungan Job Insecurity dan Kesejahteraan Psikologis pada Pekerja Industri Kreatif Journal Repository UNAIR	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)	Work Stress, Resilience, and Psychological Well-Being among Frontline Employees during Pandemic. Asian Journal of Management Research, 13(4), 223–235	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 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 March (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, 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. Besharaty (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 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*.

2.3.2 Hubungan antara *Job Stress* 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*

⁵ *Resiliensi* memiliki peran penting dalam menjaga dan meningkatkan kesejahteraan psikologis individu, khususnya ketika menghadapi tekanan dan tantangan dalam pekerjaan. Individu ⁵¹ dengan tingkat *resiliensi* yang tinggi cenderung mampu mengontrol emosi, berpikir positif, serta memandang kesulitan sebagai peluang untuk berkembang. Menurut Ryff dan Singer (2021), ¹⁴² *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 (³¹2024) menunjukkan bahwa *resiliensi* berpengaruh ¹⁹ 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, ⁵ 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* ¹⁴⁴ berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara Job Stress dan Psychological Well-Being. *Resiliensi* membantu individu dalam mengurangi ⁶¹ dampak negatif stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis. Karyawan ¹⁶¹ yang memiliki tingkat *resiliensi* tinggi mampu mengelola tekanan kerja secara lebih adaptif dengan cara ¹⁸⁴ 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 Stres* dan *psychological well-being*. Ketika individu menghadapi tekanan kerja, *resiliensi* memungkinkan individu untuk melihat stres sebagai tantangan yang dapat 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 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), ¹² stres kerja (*job stres*) adalah kondisi dinamis di mana individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Dalam konteks penelitian ini, variabel eksogen adalah stres kerja (X), yaitu ³² 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.

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

Menurut Ryff (2020), *Psychological Well-Being* adalah kondisi individu ¹⁶ 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 *psycological well-being* (Y), yaitu tingkat kesejahteraan psikologis karyawan CV. Naga Mas Tembilahan dalam menghadapi tekanan kerja dan tantangan sehari-hari. ³ Semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis, semakin baik kemampuan karyawan dalam menjaga kesehatan mental dan produktivitas kerja.

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

² Menurut Reivich dan Shatté (2020), *Resiliensi* adalah kemampuan individu untuk beradaptasi secara positif ketika menghadapi kesulitan, stres, atau perubahan yang menekan. Variabel ini ⁴² 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.

¹ 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.⁴ Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel utama yaitu *job stress*, *resiliensi*, dan *psychological well-being*.

¹⁰
1. *Job stress* 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 kerja⁶² 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,³ stres kerja dapat muncul akibat target penjualan, beban kerja tinggi, serta tekanan operasional. Berikut beberapa indikator yang menjadi acuan dalam mengukur variabel *job stress*:

- ⁵⁵
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.
 - 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*:

- 2 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.
 - 18 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.
- 22 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*:

5

a. Penerimaan Diri

Penerimaan diri merupakan kemampuan individu untuk menerima kelebihan dan kekurangan dirinya secara positif. Individu yang mampu menerima dirinya dengan baik cenderung memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan lebih stabil secara emosional.

2

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.

5

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.

94

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

38

6

6

2

84

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

Tabel 2.2 Definisi Oporasional

No	Varia	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 (69 2024)	1. Beban kerja berlebih 2. Tekanan waktu 3. Konflik peran 4. batasnya dukungan yang diberikan atasan	1-2 3-4 5-6 7-8	Interval Interval Interval Interval
2	Resiliensi (M)	Kemampuan individu untuk beradaptasi secara positif, bertahan, dan bangkit kembali dari situasi sulit, tekanan ke 169 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	Psycological well-being (Y)	Kondisi positif dimana individu merasa bahagia, memiliki makna hidup serta mampu berfungsi optimal dalam kehidupan pribadi maupun profesional . kesejahteraan psikologis mence 220 kan 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.

15

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Naga Mas Tembilahan yang beralamat di Jl. K.H. Dewantara, Kelurahan Tembilahan Kota, Kecamatan Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dan proses pengumpulan data dimulai dari bulan Desember 2025 sampai dengan Maret 2026.

29

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021), data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan, sehingga dapat dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis penelitian.

44

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer, Menurut Hasan (2002), data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama melalui pengumpulan data di lapangan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden

yaitu karyawan CV. Naga Mas Tembilahan melalui penyebaran kuesioner mengenai *job stress*, *resiliensi*, dan *psychological well-being*.

2. Data Sekunder, Menurut Sugiyono (2021), data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui dokumen, arsip, laporan, maupun literatur yang berkaitan dengan penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2021), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Naga Mas Tembilahan yang berjumlah 30 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka penelitian ini menggunakan teknik sensus atau total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (total sampling). Menurut Sugiyono (2019), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh

anggota populasi dijadikan responden penelitian. Dalam penelitian ini jumlah populasi karyawan CV. Naga Mas Tembilahan sebanyak 30 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 responden

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2021), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator variabel *job stress*, *resiliensi*, dan *psychological well-being*. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada karyawan CV. Naga Mas Tembilahan. Pengukuran jawaban responden menggunakan Skala Likert dengan penentuan skor sebagai berikut:

Tabel 3.1 Kriteria Skala Likert

Tipe	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.5.2 Studi Pustaka

Menurut Nazir (2014), studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, jurnal, artikel ilmiah, dan literatur lain yang berkaitan dengan masalah penelitian. Studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari berbagai referensi yang berkaitan dengan *job stress*, *psycological well-being* dan *resiliensi* sebagai landasan teori dan pendukung analisis penelitian.

3.6 Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2006), analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum. Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan tanggapan responden terhadap variabel *job stress*, *resiliensi*, dan *psychological well-being*.

3.6.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya akan digeneralisasikan untuk populasi. Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan antar variabel. Karena peneliti ingin menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, maka analisis utama yang harus digunakan adalah analisis inferensial, yaitu: menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS SEM) melalui aplikasi SmartPLS, yang meliputi:

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (*outer model*) menetapkan hubungan antara variabel laten dan indikator yang diamati. Model ini mengevaluasi indikator reliabilitas, validitas konvergen, dan validitas diskriminan (Hair et al., 2014).

a. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen adalah sejauh mana serangkaian indikator mewakili konstruk dasar yang sama, yang dapat dievaluasi dengan memeriksa *Outer*

Loading, Standar nilai dari *Outer Loading* yaitu 0,5 dengan nilai ideal 0,7 atau lebih besar (Hair et al., 2014). *Average Variance Extracted* (AVE) adalah rata-rata jumlah varians yang dijelaskan oleh konstruk terhadap indikator-indikatornya. Nilai AVE yang baik adalah $\geq 0,50$, yang berarti konstruk tersebut mampu menjelaskan lebih dari 50% varians dari indikator yang mengukurnya (Ringle & Sarstedt, n.d.).

1

b. Uji Validitas Deskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas deskriminan menunjukkan sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lain. Konstruk harus lebih kuat berkorelasi dengan indikator miliknya sendiri daripada dengan indikator milik konstruk lain. Guna mengukur uji validitas, harus melalui uji validitas diskriminan dan *average variance extracted* (AVE), dengan AVE diharapkan memiliki nilai $> 0,5$ untuk menyatakan bahwa setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang baik. Uji dilakukan dengan memeriksa Fornell-Lecker dan Cross Loading.

c. Uji Reliabilitas (*Reliability*)

Adalah untuk mengetahui konsisten, keakuratan, dan presisi instrumen dalam mengukur konstruk melalui penggunaan indikator refleksi, yaitu *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* (Ghozali, 2016).

2. Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural menjelaskan hubungan antar konstruk laten, yaitu pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel laten dalam model teoritis.(Hair et al., 2014). Dalam melakukan pengujian inner model, digunakan

metode bootstrapping melalui penggunaan SmartPLS. Uji dilakukan dengan memeriksa nilai Mutikolinearitas (VIF), *R-Square*, *FSquare*.

¹ 3. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Uji hipotesis adalah proses pengambilan keputusan apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima atau ditolak berdasarkan data yang dianalisis secara statistik. (Ghozali & Latan, 2014). Nilai $p\text{-value} < 0,05$ menunjukkan bahwa hubungan antar variabel adalah signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Sebaliknya, $p\text{-value} \geq 0,05$ menyatakan hubungan tidak signifikan.

4. Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Untuk menguji apakah variabel *Resiliensi* (M) mampu memediasi antara *Job Stres* (X) dan *Psychological Well Being* (Y), dilakukan analisis terhadap efek tidak langsung (*indirect effect*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**4.1 Gambaran Objek Penelitian**

CV. Naga Mas Tembilahan merupakan suatu entitas bisnis yang bergerak dalam bidang distribusi produk makanan (*food*) dan non-makanan (*non-food*) yang berlokasi di Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau. Perusahaan ini didirikan dengan tujuan utama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap berbagai produk konsumsi secara efektif, efisien, dan berkualitas. Pada tahap awal pendiriannya, CV. Naga Mas Tembilahan beroperasi dalam skala lokal dengan jangkauan distribusi yang masih terbatas. Namun demikian, seiring dengan meningkatnya permintaan pasar serta perkembangan sektor perdagangan, perusahaan ini mengalami pertumbuhan yang cukup signifikan. Perkembangan tersebut ditandai dengan bertambahnya variasi produk yang didistribusikan, perluasan wilayah pemasaran, serta peningkatan jumlah tenaga kerja. Dalam kegiatan operasionalnya, perusahaan memfokuskan diri pada distribusi dua kategori utama produk, yaitu produk makanan seperti bahan pangan dan minuman, serta produk non-makanan yang mencakup berbagai kebutuhan rumah tangga. Diversifikasi produk ini memungkinkan perusahaan untuk menjangkau berbagai segmen konsumen secara lebih luas. Seiring dengan dinamika perkembangan bisnis dan meningkatnya tingkat persaingan, CV. Naga Mas Tembilahan terus melakukan penyesuaian strategi, baik dalam sistem distribusi, pengelolaan persediaan, maupun pengembangan **kualitas sumber daya manusia**. Selain itu, perusahaan juga berupaya menjaga hubungan yang harmonis dengan pelanggan dan mitra bisnis guna mempertahankan kepercayaan serta menjamin

keberlangsungan usaha. Hingga saat ini, CV. Naga Mas Tembilahan telah berkembang menjadi salah satu perusahaan distribusi yang memiliki kontribusi penting dalam mendukung kelancaran pasokan barang di wilayah Tembilahan dan sekitarnya. Dengan komitmen terhadap peningkatan kualitas layanan dan profesionalisme kerja, perusahaan terus berupaya memperkuat kinerja serta meningkatkan daya saing di tengah perubahan kondisi pasar yang dinamis. Kegiatan operasional perusahaan mencakup pengelolaan persediaan, proses distribusi barang, serta pencapaian target penjualan. Dinamika pekerjaan yang ditandai dengan tekanan target dan keterbatasan waktu berpotensi menimbulkan stres kerja pada karyawan.

VISI DAN MISI PERUSAHAAN CV. NAGA MAS TEMBILAHAN

1. VISI

Menjadi perusahaan distribusi produk *food* dan *non-food* yang unggul, terpercaya, dan berdaya saing tinggi dalam memenuhi kebutuhan masyarakat secara efektif dan berkelanjutan.

2. MISI

1. Menyediakan produk food dan non-food yang berkualitas serta sesuai dengan kebutuhan pasar.
2. Meningkatkan efisiensi dan ketepatan dalam sistem distribusi untuk menjamin kepuasan pelanggan.
3. Mengembangkan sumber daya manusia yang profesional, kompeten, dan berintegritas.

203

4. Membangun hubungan kerja sama yang baik dengan mitra bisnis dan pelanggan.

5. Meningkatkan kinerja perusahaan secara berkelanjutan melalui inovasi dan adaptasi terhadap dinamika pasar

Tujuan CV. Naga Mas Tembilahan adalah untuk meningkatkan kualitas distribusi produk, memenuhi kebutuhan konsumen secara optimal, meningkatkan kepuasan pelanggan, serta memperluas jaringan pemasaran guna menjamin keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan.

132

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Deskriptif

Berikut rekapitulasi nilai dan bobot hasil rekapitulasi tanggapan responden, hasil perhitungan jumlah diperoleh melalui keterangan berikut:

1. STS (Sangat Tidak Setuju) = 1 x Jumlah Tanggapan Responden

2. TS (Tidak Setuju) = 2 x Jumlah Tanggapan Responden

3. N (Netral) = 3 x Jumlah Tanggapan Respondenn

4. S (Setuju) = 4 x Jumlah Tanggapan Responden

5. SS (Sangat Setuju) = 5 x Jumlah Tanggapan Responden

175

Penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden yang merupakan karyawan pada Perusahaan CV. Naga Mas Tembilahan, Instrumen penelitian ini terdiri dari 24 item indikator yang terbagi dalam tiga variabel.

11

Tabel 4.1 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Job Stres*

No	pertanyaan	SS	S	N	ST	STS	TOTAL NILAI	RATA- RATA
	Beban kerja berlebih							
1	Saya merasa beban pekerjaan terlalu banyak	5	9	10	5	1	102	3,40

No	pertanyaan	SS	S	N	ST	STS	TOTAL NILAI	RATA-RATA
2	Saya sering mengalami kelelahan akibat akumulasi pekerjaan yang harus diselesaikan.	5	8	9	6	2	98	3,27
	Tekanan waktu							
	Saya Sering Dikejar Waktu Saat Menyelesaikan Kerjaan	5	10	8	5	2	101	3,37
4	Target waktu yang diberikan terlalu sempit	5	10	8	5	2	101	3,37
\	Konflik Peran							
5	Saya menerima tugas dengan tuntutan yang saling bertentangan.	4	6	9	8	3	90	3,00
6	Saya mengalami ketidakjelasan peran di tempat kerja.	5	6	10	7	2	95	3,17
	Terbatasnya dukungan yang diberikan atasan							
7	Saya merasa dukungan yang diberikan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan masih terbatas.	4	6	8	9	3	89	2,97
8	Saya merasa atasan kurang memberikan motivasi dalam menjalankan tugas.	4	7	9	8	2	93	3,10
	Jumlah						766	25,53
73	Rata- Rata						96	3,19

Sumber : Data olahan peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel job stres yang terdiri atas indikator beban kerja berlebih, tekanan waktu, konflik peran, dan rendahnya dukungan dari atasan memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,19. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV Naga Mas Tembilahan merasakan tingkat stres kerja pada kategori sedang hingga cenderung tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tuntutan pekerjaan, keterbatasan waktu penyelesaian tugas, serta faktor organisasi lainnya masih menjadi sumber tekanan yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.

Ditinjau dari masing-masing indikator, beban kerja berlebih memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,34, sedangkan tekanan waktu memperoleh nilai rata-rata

sebesar 3,37. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan cukup sering menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi serta tekanan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas. Selain itu, indikator konflik peran memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,09, yang menunjukkan adanya ketidakjelasan peran maupun tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan. Sementara itu, indikator rendahnya dukungan dari atasan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,04, yang mengindikasikan bahwa sebagian karyawan masih merasakan kurangnya dukungan dan arahan yang memadai dari pimpinan.

Secara keseluruhan, tingkat *job stres* yang berada pada kategori sedang hingga tinggi berpotensi memengaruhi *psychological well-being* karyawan. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami, maka semakin besar kemungkinan terjadinya penurunan kesejahteraan psikologis, seperti berkurangnya kepuasan kerja, kenyamanan emosional, dan kemampuan individu dalam menjalankan fungsi psikologis secara optimal. Dalam konteks penelitian ini, *resiliensi* menjadi faktor penting yang dapat membantu karyawan beradaptasi terhadap tekanan kerja, sehingga dampak negatif *job stres* terhadap *psychological well-being* dapat diminimalkan.

Tabel 4.2 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Resiliensi

No	pertanyaan	SS	S	N	ST	STS	TOTAL NILAI	RATA-RATA
	Kemampuan adaptasi terhadap perubahan							
1	Saya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja..	7	12	7	3	1	111	3,70
2	Saya dapat dengan cepat beradaptasi terhadap situasi kerja yang baru.	7	10	8	4	1	108	3,60
	Regulasi emosi							

No	pertanyaan	SS	S	N	ST	STS	TOTAL NILAI	RATA-RATA
3	Saya mampu mengelola emosi ketika menghadapi tekanan kerja	7	10	9	4	1	109	3,63
4	Saya tetap tenang dalam menghadapi situasi kerja yang menantang	7	11	8	3	1	107	3,57
	Stabilitas Kognitif							
5	Saya tetap mampu berpikir secara jernih meskipun dalam kondisi tertekan	6	12	7	4	1	111	3,70
6	Saya dapat mengambil keputusan secara tepat ketika menghadapi permasalahan	7	10	8	3	1	108	3,60
	pemecahan masalah							
7	Saya mampu menemukan solusi atas permasalahan dalam pekerjaan	7	12	7	4	1	111	3,70
8	Saya dapat menerima diri saya apa adanya	7	12	6	3	1	113	3,77
	Jumlah						878	29,26
1	Rata-Rata						110	3,66

Sumber : Data Olahan peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel *resiliensi* pada karyawan CV Naga Mas Tembilahan yang diukur melalui indikator kemampuan adaptasi terhadap perubahan, regulasi emosi, stabilitas kognitif, dan pemecahan masalah memperoleh total skor sebesar 878 dengan nilai rata-rata keseluruhan 3,66. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan pada kategori setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat resiliensi karyawan berada pada kategori baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menghadapi berbagai tantangan dan tekanan yang muncul di lingkungan kerja.

Pada indikator kemampuan adaptasi terhadap perubahan, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,70 dan 3,60, sedangkan pada indikator regulasi emosi diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,63 dan 3,57. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan

mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja serta memiliki kemampuan yang cukup baik dalam mengendalikan emosi ketika menghadapi tekanan dan situasi kerja yang menantang. Kemampuan tersebut menjadi modal penting bagi individu untuk tetap mempertahankan kinerja dan keseimbangan psikologis dalam berbagai kondisi kerja.

Sementara itu, indikator stabilitas kognitif memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,70 dan 3,60, sedangkan indikator pemecahan masalah memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,70 dan 3,77, yang merupakan nilai tertinggi pada variabel resiliensi. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan tetap mampu berpikir secara rasional, mengambil keputusan yang tepat, serta menemukan solusi atas berbagai permasalahan yang dihadapi. Secara keseluruhan, tingkat *resiliensi* yang tergolong baik menunjukkan bahwa karyawan memiliki kapasitas yang memadai untuk menghadapi tekanan kerja, sehingga berpotensi memperkuat *psychological well-being* serta mengurangi dampak negatif *job stres* dalam lingkungan kerja

Tabel 4.3 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Psychological-Well Being*

No	pertanyaan	SS	S	N	ST	STS	TOTAL NILAI	RATA-RATA
	31 penerimaan diri							
1	Saya merasa puas dengan kondisi diri saya saat ini	8	12	8	2	1	116	3,87
2	Saya memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja	8	11	7	3	1	112	3,73
	hubungan positif dengan orang lain							
3	Saya merasakan adanya dukungan sosial dari lingkungan kerja	8	14	6	2	0	118	3,93
4	Saya tidak mudah terpengaruh oleh tekanan dari orang lain	7	12	7	3	1	111	3,70
	Kemandirian							
5	Saya mampu mengelola pekerjaan saya secara efektif	7	11	8	2	0	110	3,67

No	pertanyaan	SS	S	N	ST	STS	TOTAL NILAI	RATA-RATA
6	Saya merasa mampu menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan	7	11	7	3	1	109	3,63
	penguasaan lingkungan							
7	Saya merasakan adanya perkembangan diri dalam pekerjaan	7	13	6	3	1	116	3,87
8	Saya berupaya untuk terus meningkatkan kompetensi diri	7	13	7	4	1	1117	3,90
	Jumlah						909	30,3
173	Rata-Rata						114	3,79

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel *psychological well-being* pada karyawan CV Naga Mas Tembilahan yang diukur melalui indikator penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, dan penguasaan lingkungan memperoleh total skor sebesar 909 dengan nilai rata-rata keseluruhan 3,79. Nilai tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan pada kategori setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis karyawan berada pada kategori baik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki pandangan positif terhadap diri sendiri serta mampu menjalankan fungsi psikologisnya secara optimal dalam lingkungan kerja.

Pada indikator penerimaan diri, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,87 dan 3,73, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa cukup puas terhadap kondisi dirinya serta mampu menjalin hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja. Sementara itu, indikator hubungan positif dengan orang lain memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,93 dan 3,70. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan adanya dukungan sosial yang baik dari lingkungan kerja serta memiliki

210 kemampuan untuk mempertahankan hubungan yang positif dengan orang lain tanpa mudah terpengaruh oleh tekanan eksternal.

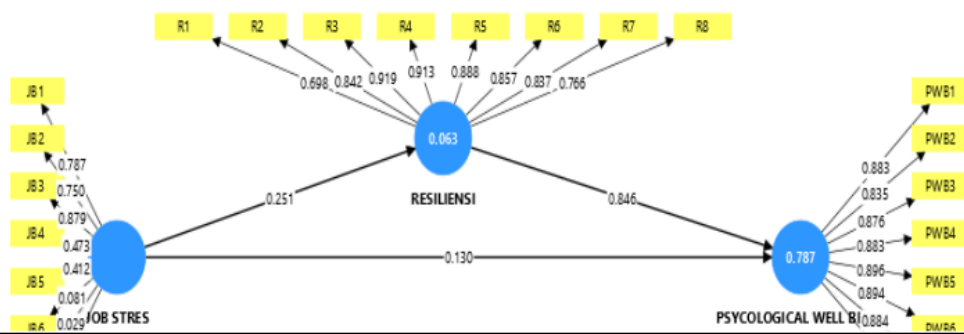
24 Selanjutnya, indikator kemandirian memperoleh nilai rata-rata sebesar 24 3,67 dan 3,63, sedangkan indikator penguasaan lingkungan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,87 dan 3,90, yang merupakan nilai tertinggi pada variabel *psychological well-being*. Temuan ini 145 menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola pekerjaan, menghadapi berbagai tuntutan kerja, serta terus berupaya mengembangkan kompetensi diri. Secara keseluruhan, tingginya tingkat *psychological well-being* menunjukkan bahwa karyawan CV Naga Mas Tembilahan mampu mempertahankan kondisi psikologis yang positif, 31 yang pada gilirannya dapat mendukung produktivitas kerja dan memperkuat kemampuan mereka dalam menghadapi tekanan kerja sehari-hari.

4.2.2. Analisis konfersial

1 Karena peneliti ingin menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, maka analisis utama yang harus digunakan adalah analisis metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui aplikasi SmartPLS yang meliputi:

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model Pengukuran (*outer model*) menerapkan hubungan antara variabel laten dan indikator yang di amati model ini mengevaluasi indikator reabilitas, validitas konvergen, dan validitas deskriminan (Hair et al., 2014).



Gambar 4.1 Outer Model

a. Uji validitas konvergen (*Convergen Validity*)

Standar nilai dari *Outer Loading* yaitu 0,5 dengan nilai ideal 0,7 atau lebih besar (Hair et al., 2014). *Convergent Validity* memiliki dua kriteria nilai yang dapat dievaluasi, yaitu menggunakan nilai *loading factor* atau nilai *Average Variance Extracted (AVE)*.

1) Nilai Loading Factor

Output hasil estimasi *Outer loading* diukur dari korelasi antara skor indikator (instrumen) dengan konstruknya (variabel) indikator dianggap valid jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70 atau 0,5-0,6 sudah dianggap cukup. Apabila ada indikator yang tidak memenuhi syarat maka harus dibuang. Adapun hasil *convergent validity* tahap pertama dalam penelitian pada tabel 4.4

Tabel 4.4 Hasil *Outer Loading Uji Convergent Validity* Tahap 1

	<i>Job Stres</i>	<i>Psychological Well-Being</i>	<i>Resiliensi</i>	Keterangan
JB1	0.787			Valid
JB2	0.750			Valid
JB3	0.879			Valid
JB4	0.473			Tidak Valid
JB5	0.412			Tidak Valid
JB6	0.081			Tidak Valid
JB7	0.029			Tidak Valid
JB8	-0.114			Tidak Valid

	<i>Job Stres</i>	<i>Psychological Well-Being</i>	<i>Resiliensi</i>	<i>Keterangan</i>
PWB1		0.883		Valid
PWB2		0.835		Valid
PWB3		0.876		Valid
PWB4		0.883		Valid
PWB5		0.896		Valid
PWB6		0.894		Valid
PWB7		0.884		Valid
PWB8		0.874		Valid
R1			0.698	Valid
R2			0.842	Valid
R3			0.919	Valid
R4			0.913	Valid
R5			0.888	Valid
R6			0.857	Valid
R7			0.837	Valid
R8			0.766	Valid

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan data di atas hasil uji *outer loading* tahap 1, masih terdapat masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai loading di bawah 0,70.

Indikator JB4, JB5, JB6, JB7, Dan JB8 dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai loading di bawah 0,50 sehingga perlu dihapus. Sementara itu, beberapa indikator lainnya berada pada kategori valid serta masih dapat dipertahankan.

Secara keseluruhan, sebagian besar indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Dengan demikian, dilakukan pengujian ulang pada tahap berikutnya untuk memperoleh model yang lebih valid. Berikut disajikan hasil pengujian loading factor tahap 2

Tabel 4.5 Hasil Outer Loading Uji Convergent Validity Tahap 2

	<i>Job Stres</i>	<i>Psychological Well-Being</i>	<i>Resiliensi</i>	<i>Keterangan</i>
JB3	0.879			Valid
JB1	0.787			Valid
JB2	0.750			Valid
PWB1		0.883		Valid
PWB2		0.835		Valid

	<i>Job Stres</i>	<i>Psychological Well-Being</i>	<i>Resiliensi</i>	Keterangan
PWB3		0.876		Valid
PWB4		0.883		Valid
PWB5		0.896		Valid
PWB6		0.894		Valid
PWB7		0.884		Valid
PWB8		0.874		Valid
R1			0.698	Valid
R2			0.842	Valid
R3			0.919	Valid
R4			0.913	Valid
R5			0.888	Valid
R6			0.857	Valid
R7			0.837	Valid
R8			0.766	Valid

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan data di atas hasil uji *Outer loading* tahap 2, setelah dilakukan penghapusan indikator yang tidak valid pada tahap sebelumnya, seluruh indikator menunjukkan peningkatan kualitas model pengukuran. Sebagian besar indikator telah memiliki nilai loading $\geq 0,70$ dan dinyatakan valid. Sementara itu, beberapa indikator berada pada rentang 0,60–0,69 yang dikategorikan cukup valid dan masih dapat dipertahankan karena nilai *Average Variance Extracted* (AVE) masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria $\geq 0,50$. Dengan demikian, model pengukuran pada tahap 2 dinyatakan telah memenuhi kriteria validitas konvergen

Tabel 4.6 Hasil AVE Uji Convergent Validity

	<i>Average variance extracted (AVE)</i>	Keterangan
<i>Job Stres</i>	0.848	Valid
<i>Resiliensi</i>	0.711	Valid
<i>Psychological Well Being</i>	0.772	Valid

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2026

Nilai AVE masing-masing variabel adalah *Job Stres* sebesar 0,848, *Resiliensi* sebesar 0,711, dan *Psychological Well-Being* sebesar 0,772 ketiga

variabel ini memiliki $\geq 0,50$, artinya ketiga variabel tersebut dikategorikan sebagai valid

a) Uji Validitas Deskriminan (Discriminant Validity)

Menurut Hair et al. (2014), validitas diskriminan dapat dinyatakan terpenuhi apabila setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi terhadap konstruk tempat indikator tersebut dimaksudkan, dibandingkan dengan loading terhadap konstruk lainnya. Nilai Loading $> 0,50$ dianggap sangat baik, namun $> 0,70$ masih bisa diterima.

Tabel 4.7 Cross Loading

Item	Job Stress	Resiliensi	Psychological Well-Being	Keterangan
JB1	0.945	0.146	0.199	Valid
JB2	0.888	0.096	0.109	Valid
JB3	0.929	0.180	0.269	Valid
R1	0.236	0.778	0.883	Valid
R2	0.156	0.720	0.835	Valid
R3	0.133	0.797	0.877	Valid
R4	0.101	0.815	0.883	Valid
R5	0.320	0.792	0.897	Valid
R6	0.203	0.775	0.894	Valid
R7	0.160	0.794	0.883	Valid
R8	0.313	0.699	0.873	Valid
PWB1	0.032	0.696	0.517	Valid
PWB3	0.203	0.839	0.687	Valid
PWB3	0.117	0.918	0.742	Valid
PWB4	0.234	0.912	0.817	Valid
PWB5	0.179	0.891	0.789	Valid
PWB6	0.082	0.861	0.825	Valid
PWB7	0.056	0.762	0.775	Valid
PWB8	0.168	0.762	0.716	Valid

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2026

Nilai Cross Loading untuk variabel-variabel Job Stres, Psychological Well Being, Dan Resiliensi memiliki nilai korelasi antara indikator (instrumen) dengan konstruksinya (Variabel) $>$ indikator (instrumen) pada konstruk (Variabel) lainnya. Hasil uji *convergent validity* dan *discriminant validity* menunjukkan

angka yang konsisten, dengan semua indikator dinyatakan valid. Hal ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan memiliki kecocokan yang baik dan mampu membedakan antara konstruk yang berbeda secara efektif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini valid.

b. Uji Reliabilitas (*Reliability*)

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan dua indikator utama, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (ρ_a), dimana nilai yang berkisar antara 0,6 hingga 0,7 dianggap dapat diterima untuk penelitian eksplorasi (Sugiyono, 2019). Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel berikut:

8

Tabel 4.8 Cronbach Alpha Dan Composite Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (ρ_a)	Keterangan
<i>Job Stres</i>	0.917	1.016	reliabel
<i>Resiliensi</i>	0.941	0.948	reliabel
<i>Psychological Well-Being</i>	0.958	0.959	reliabel

168

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2026

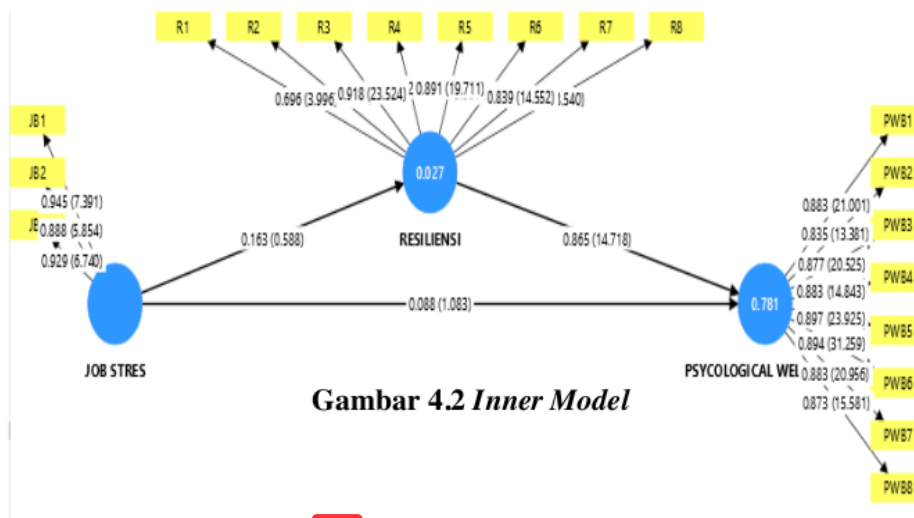
Berdasarkan data di atas, seluruh nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan angka yang melebihi batas minimum 0.70. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh konstruk memiliki konsistensi internal yang sangat baik (Reliabel), sehingga item-item dalam setiap konstruk dapat diandalkan dalam mengukur konsep yang dimaksud.

Kemudian, nilai *Composite Reliability* (ρ_a) pada semua konstruk juga berada di atas 0.70, yang menunjukkan bahwa indikator dalam konstruk memiliki kontribusi dan stabilitas pengukuran yang sangat kuat (Reliabel). Hal ini sejalan dengan kriteria yang dikemukakan oleh Hair et al., (2014), di mana nilai

74
Composite Reliability yang baik berada antara 0.70 hingga 0.95. Secara keseluruhan, hasil pengujian model pengukuran (*outer model*) menunjukkan bahwa setelah dilakukan penghapusan indikator yang tidak memenuhi kriteria pada tahap pertama, seluruh indikator pada variabel *Job Stres*, *Resiliensi*, dan *Psychological Well-Being* pada tahap kedua telah memenuhi kriteria validitas konvergen. 67 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) ketiga variabel juga berada di atas 0,50, sehingga memenuhi syarat validitas konvergen. Selain itu, hasil uji validitas diskriminan 32 melalui *cross loading* menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstraknya masing-masing. Uji reliabilitas juga memperlihatkan 116 nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* > 0,70, sehingga seluruh konstruk dinyatakan reliabel. Dengan demikian, instrumen 105 penelitian ini terbukti valid dan reliabel serta layak digunakan untuk analisis lebih lanjut

a. Model Struktural (*Inner Model*)

1
Dalam melakukan pengujian model struktural, digunakan metode bootstrapping melalui penggunaan SmartPLS. Uji dilakukan dengan memeriksa Nilai Multikolinearitas (VIF) *R-Square*, *F-Square*



Gambar 4.2 Inner Model

1. Uji Multikolinearitas (VIF)

Menurut Hair et al (2014), Nilai VIF yang baik seharusnya < 5.0 dan lebih ideal jika < 3.3, yang menunjukkan bahwa konstruk bebas tidak saling berkorelasi tinggi

Tabel 4.9 Variance Inflation Factor (VIF)

	Job Stres	Resiliensi	Psychological Well Being
Job Stres		1.000	1.027
Resiliensi			
Psychological Well Being			1.027

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa seluruh nilai VIF berada pada rentang 1.000 – 1.027 yang berarti seluruh nilai masih di bawah batas 5.0 bahkan < 3.3. Yang berarti tidak ada terjadi multikolinearitas antar konstruk. Dapat disimpulkan bahwa seluruh kostruk dapat digunakan untuk menguji hubungan dalam model mediasi secara valid.

1. Uji R-Square

24

Tabel 4.10 Nilai R-Square

	R-square	R-square adjusted

<i>Psychological Well-Being</i>	0.781	0.765
<i>Resiliensi</i>	0.027	-0.008

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan data di atas nilai pada variabel *Psychological Well-Being* sebesar 0,781 menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan konstruk yang diteliti. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi dalam model dapat dijelaskan dengan baik oleh *psychological well-being*. Sementara itu, nilai pada variabel *resiliensi* sebesar 0,027 dan menunjukkan bahwa variabel ini memiliki kontribusi yang sangat rendah terhadap model. Bahkan, adanya nilai negatif mengindikasikan bahwa hubungan yang terbentuk cenderung tidak searah dan tidak memberikan pengaruh yang berarti.

Berdasarkan kriteria evaluasi dalam PLS-SEM, nilai pada *psychological well-being* termasuk dalam kategori kuat (*substantial*), sedangkan *resiliensi* termasuk dalam kategori lemah (*weak*). Hal ini menunjukkan bahwa model lebih banyak dijelaskan oleh peran *psychological well-being*, sementara *resiliensi* belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan dan masih perlu pengembangan lebih lanjut dalam model penelitian.

2. Uji F-Square

Tabel 4.11 Nilai Efek Ukuran (*F-Square*)

	<i>Job Stres</i>	<i>Resiliensi</i>	<i>Psychological Well-Being</i>
<i>Job Stres</i>		0.035	0.027
<i>Resiliensi</i>		3.326	
<i>Psychological Well-Being</i>			

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2026

Hasil menunjukkan bahwa pengaruh *Job Stres* terhadap *Resiliensi* sebesar 0,035 termasuk kategori kecil, sedangkan pengaruh *Resiliensi* terhadap *Psychological Well-Being* sebesar 0,027 juga termasuk kategori kecil. Namun, pengaruh *Job Stres* terhadap *Psychological Well-Being* sebesar 3,326 termasuk kategori sangat besar. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung *job stres* memiliki kontribusi yang lebih kuat dalam memengaruhi *psychological well being* dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui variabel *resiliensi*

1 b. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Uji hipotesis adalah proses pengambilan keputusan apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima atau ditolak berdasarkan data yang dianalisis secara statistik. (Ghozali & Latan, 2014). Nilai $p\text{-value} < 0,05$ menunjukkan bahwa hubungan antar variabel adalah signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Sebaliknya, $p\text{-value} \geq 0,05$ menyatakan hubungan tidak signifikan.

25
Tabel 4.12 Hasil Uji *Path Coefficient*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Ket
<i>Job Stres</i> -> <i>Psychological Well Being</i>	0.088	0.087	0.082	1.083	0.139	Ditolak
<i>Job Stres</i> -> <i>Resiliensi</i>	0.163	0.194	0.278	0.588	0.278	Ditolak
<i>Resiliensi</i> -> <i>Psychological Well Being</i>	0.865	0.870	0.059	14.718	0.000	Diterima

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan data di atas, *Job Stres* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *Psychological Well-Being* ($p\text{-value } 0,139 > 0,05$), sehingga hipotesis terkait dinyatakan ditolak. Selain itu, *job stres* juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *resiliensi* ($p\text{-value } 0,278 > 0,05$), yang berarti

hipotesis ini juga tidak didukung. Di sisi lain, *resiliensi* terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well-being* ($p\text{-value} < 0,05$), sehingga hipotesis tersebut dapat diterima..

c. Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Uji Mediasi)

Kemudian, untuk menguji apakah variabel *Resiliensi* (M) mampu memediasi antara *Job Stres* (X) dan *Psychological well-being* (Y), dilakukan analisis terhadap efek tidak langsung (*indirect effect*).

Tabel 4.13 Nilai Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Job Stres -> Resiliensi -> Psychological Well Being	0.141	0.164	0.243	0.581	0.281

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan data di atas, variabel *Job Stres* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Resiliensi* ($p\text{-value} 0,278 > 0,05$), dan *Resiliensi* berpengaruh positif serta signifikan terhadap *Psychological Well-Being* ($p\text{-value} < 0,05$). Namun, *Job Stress* juga tidak berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Well-Being* secara langsung ($p\text{-value} 0,139 > 0,05$). Dengan demikian, hipotesis pengaruh langsung *job Stres* terhadap *psychological well-being* ditolak, sedangkan pengaruh *resiliensi* terhadap *psychological well-being* diterima.

4.3 Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.3.1 Hasil Penelitian

H1 Pengaruh *Job Stress* terhadap *Psychological Well-Being*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terhadap *Job Stres* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Well-Being*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur (original sample) sebesar 0,088 yang bernilai positif,

nilai *t*-statistic sebesar 1,083, serta *p*-value sebesar 0,139 yang lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan kesejahteraan psikologis bersifat positif, namun tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis H1 ditolak.

H2 Pengaruh *Job Stress* terhadap *Resiliensi*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *Job Stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Resiliensi*. Nilai koefisien jalur (*original sample*) sebesar 0,163 menunjukkan arah hubungan positif, namun nilai *t*-statistic sebesar 0,588 dan *p*-value sebesar 0,278 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, pengaruh stres kerja terhadap *resiliensi* tidak signifikan secara statistik, sehingga hipotesis H2 ditolak.

H3 Pengaruh *Resiliensi* terhadap *Psychological Well-Being*

Berdasarkan hasil analisis variabel *Resiliensi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Well-Being*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t*-statistic yang lebih besar dari 1,96 dan *p*-value yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *resiliensi* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologisnya. Dengan demikian, hipotesis H3 diterima.

H4 Pengaruh Tidak Langsung *Job Stress* terhadap *Psychological Well-Being* melalui *Resiliensi*

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa *Resiliensi* tidak mampu memediasi pengaruh *Job Stress* terhadap *Psychological Well-Being*. Nilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebesar 0,141 dengan nilai *t*-statistic sebesar 0,581

70 dan *p-value* sebesar 0,281 yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut tidak signifikan. Dengan demikian, 40 Resiliensi tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Job Stres* dan *Psychological Well-Being*, sehingga hipotesis H4 ditolak.

4.3.2 Pembahasan

10 Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap *psychological well-being*. Temuan ini mengindikasikan bahwa tekanan kerja yang dialami karyawan tidak selalu berdampak langsung pada kesejahteraan psikologis. Menurut Ryff, (2020), 5 *psychological well-being* merupakan kondisi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti 5 kemampuan individu dalam mengelola diri, membangun hubungan positif, memiliki tujuan hidup, serta menguasai lingkungan. Oleh karena itu, meskipun karyawan mengalami stres kerja, kesejahteraan psikologis tetap dapat terjaga 51 apabila individu memiliki sumber daya psikologis dan dukungan yang memadai.

119 Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap resiliensi. Temuan ini sejalan dengan American Psychological Association (APA, 2023) yang menjelaskan bahwa resiliensi merupakan proses adaptasi yang dipengaruhi 2 oleh faktor internal, seperti kemampuan regulasi emosi, optimisme, pengalaman, serta dukungan sosial, sehingga tidak semata-mata 49 ditentukan oleh tingkat stres yang dialami individu.

34 Hasil penelitian menunjukkan bahwa resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well-being*. Temuan ini didukung oleh Satıcı et al. (2025) yang menyatakan 89 bahwa individu dengan tingkat resiliensi yang tinggi

cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik karena mampu mengelola tekanan, beradaptasi terhadap perubahan, dan mempertahankan kondisi emosional yang positif.

⁴ Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa resiliensi ¹⁰ tidak mampu memediasi hubungan antara *job stress* dan *psychological well-being*. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis tidak terjadi melalui resiliensi. Dengan demikian, resiliensi lebih berperan sebagai faktor yang secara langsung memengaruhi *psychological well-being* daripada sebagai variabel mediasi. Hasil ³³ ini sejalan dengan Lee dan Kim (2023) yang ⁶ menyatakan bahwa *psychological well-being* dipengaruhi oleh berbagai faktor individu dan organisasi, sehingga resiliensi tidak selalu berperan sebagai mediator.

BAB V

PENUTUP

⁵⁶ 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Job Stress* terhadap *Psychological Well-Being* dengan *Resiliensi* sebagai variabel mediasi pada karyawan CV. Naga Mas Tembilahan, dapat disimpulkan bahwa tingkat *job stress*, *resiliensi*, dan *psychological well-being* karyawan secara umum berada dalam kategori cukup baik. Karyawan mampu menjalankan pekerjaan sesuai tuntutan

perusahaan, memiliki kemampuan adaptasi yang baik, serta mampu menjaga kondisi psikologis meskipun menghadapi berbagai tekanan dalam pekerjaan.

⁴ Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job stres* berpengaruh terhadap *psychological well-being* karyawan. Tingginya tingkat ¹⁰ stres kerja yang dialami dapat memengaruhi kondisi emosional dan menurunkan kesejahteraan psikologis karyawan. Selain itu, *job stres* juga berpengaruh terhadap *resiliensi*, yang merupakan ¹⁹ kemampuan individu untuk menghadapi tekanan dan tantangan kerja secara adaptif. ⁵¹ Karyawan yang memiliki *resiliensi* tinggi cenderung lebih mampu mengendalikan ¹⁹ emosi, mempertahankan motivasi kerja, dan bangkit dari berbagai kesulitan yang dihadapi.

²⁰⁵ Penelitian ini juga membuktikan bahwa *resiliensi* berpengaruh positif terhadap *psychological well-being* serta ¹⁵⁶ berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *job stress* dan *psychological well-being*. Dengan tingkat *resiliensi* yang baik, ⁴⁹ dampak negatif stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis dapat ⁸ diminimalkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan stres kerja dan pengembangan *resiliensi* karyawan guna meningkatkan kesejahteraan psikologis, produktivitas, serta kualitas kinerja karyawan.

¹ 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak terkait maupun peneliti selanjutnya, antara lain:

- ²¹⁸ 1. Berdasarkan hasil penelitian meskipun *Stres Kerja* tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Well-Being*, perusahaan

122 tetap perlu melakukan pengelolaan stres kerja melalui pembagian beban kerja yang seimbang, komunikasi yang efektif, serta pemberian dukungan kepada karyawan. 223 Selain itu, perusahaan disarankan lebih fokus pada peningkatan resiliensi karyawan karena terbukti 172 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological Well-Being*. Program pelatihan pengembangan diri, konseling, dan penguatan kemampuan adaptasi dapat menjadi strategi yang efektif. Perusahaan Perlu Memperhatikan Dukungan Sosial dan Keseimbangan Kerja Dukungan sosial antar rekan kerja maupun pimpinan sangat penting dalam menjaga *psychological well-being* karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu menjaga keseimbangan 164 beban kerja agar tidak menimbulkan kelelahan kerja (*burnout*) yang dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan kesehatan mental karyawan.

2. Hasil penelitian Karyawan diharapkan terus meningkatkan kemampuan resiliensi melalui pengembangan keterampilan pemecahan masalah, 48 pengendalian emosi, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Dengan tingkat resiliensi yang tinggi, kesejahteraan psikologis dapat tetap terjaga meskipun menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan.
3. Penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Stres* hanya mampu menjelaskan 2,7% variasi Resiliensi ($R^2 = 0,027$), sehingga 215 masih terdapat faktor lain yang lebih dominan memengaruhi Resiliensi. 153 Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel seperti dukungan sosial, lingkungan

kerja, kepuasan kerja, *work-life balance*, *self-efficacy*, atau organizational support agar model penelitian menjadi lebih kuat dan komprehensif. Selain itu, jumlah sampel dapat diperbesar karena penelitian ini hanya melibatkan 30 responden.

- 63 4. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bahwa tidak semua penelitian menemukan pengaruh signifikan antara *Job Stres dan Psychological Well-Being*. Temuan ini memperkaya literatur mengenai pentingnya *Resiliensi* sebagai faktor utama yang berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Oley, S. M., Tewal, B., Dotulong, L. O. H., Manajemen, J., Ekonomi, F., Ratulangi, U. S., Oley, S. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2023). *S . M . Oley ., B . Tewal ., L . O . H . Dotulong pengaruh job stress , job satisfaction dan job insecurity terhadap turnover intention (studi kasus pada karyawan manado quality hotel) the effect of job stress , job satisfaction and job insecurity on turnover intention (case study on*

- manado quality hotel employees) jurnal emba vol . 11 no . 1 januari 2023 , hal . 666-677. 11(1), 666–677.
- Agung, S. (2025). Moderasi Employee Wellbeing Dalam Peran Supervisory Support Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Sdm Di Kantor Pengawasan Dan.
- Hurriyati, D., & Aprillia, D. (2025). Konseling Individu Sebagai Strategi Peningkatam Resiliensi.
- Putera, S., Rudangta, A., Psikologi, F., Kristen, U., & Wacana, S. (2021). *1170* hubungan antara psychological well-being dengan engagement learning pada mahasiswa. 19(2), 1170–1183.
- Shinta, T., Manajemen, K., Daya, S., Ekonomi, F., Ilmu, D. A. N., Islam, U., Sultan, N., & Kasim, S. (2020). kinerja karyawan pada pt delapan naga mas.
- Cv, K., Kencana, B., & Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja. 6(1).
- Effendy, N., & Christanti, D. (n.d.). kesejahteraan psikologis generasi strawberry di era digital.
- Febrianti, D., Fitriyanti, L., & Suryati, S. (2025). Analysis of the Relationship Between Resilience and Stress Levels Among University Employees Abstrak Berdasarkan Tema Hari Kesehatan Jiwa Sedunia 2024 adalah “ It ’ s Time to Prioritize Mental. 17(September), 49–61.
- Lubis, A. H. (2024). Resiliensi : Kemampuan Beradaptasi Dan Bertahan Dalam Menghadapi Tantangan Hidup Yang Sulit. 2(3), 1203–1208.
- Rizka, A., & Herdiana, I. (2020). Literature Review : Resiliensi dan Stress Kerja Pada Karyawan.
- Prettycia, T., & Aurelia, N. (2025). Peran Impostor Syndrome Terhadap Kesejahteraan Karyawan. 8(1), 181–190.
- Waruwu, M., Natijatul, S., Utami, P. R., & Yanti, E. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif : Konsep , Jenis , Tahapan dan Kelebihan. 10, 917–932.
- Ayu, I., Rachmawati, K., Dina, F., Bisri, T. S., Idayati, F., Putri, D. E., Nurdiah, S., & Pratiwi, A. R. (n.d.).

- Kirana, L. H., Iriani, F., Dewi, R., & Sahrani, R. (2025). peranan resiliensi sebagai mediator dalam hubungan antara parental burnout irt penuh waktu dan kesejahteraan keluarga
- Mateevici, A. (2024). Rural resilience of the republic evaluation of the economic dimension of moldova : 24(4), 697–706.
- Varina, H. (2013). 14 . Resilience is a factor in a person ' s psychological stability when faced with challenges and changes. 256–275.
- Chernenko, I. M. (2024). Evaluating eco- and human capital efficiency in Russian regions: insights from subjective well-being indicators in the context of geo-economic fragmentation. 10(2), 137–158.
- B., Hidayah, Y., Arpanudin, I., & Ulfah, N. (2025). Membangun Karakter Resiliensi melalui Pembelajaran Kontekstual. 10(1), 37–47.
- Anggraini, D., Nasution, M. I., & Prayogi, M. A. (2023). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Optimalisasi Kinerja Pegawai : Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. 24(2), 170–198.
- Sunyoto, D., & Mulyono, A. (2025). *Pengaruh Employee Engagement , Work-Life Balance , Dukungan Sosial , dan Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Perusahaan Garmen di Yogyakarta*. 3(6), 3017–3028.
- Effendi, V., Sidin, A. I., Pasinringi, S. A., Rivai, F., & Sari, N. (2024). *Organizational Support , Resilience , and Job Satisfaction : Key Factors in Reducing Turnover Intentions among Healthcare Workers at a Regional Hospital in Indonesia*. 22, 16910–16925.
- Pradani, A. E., & Utomo, S. S. (2025). *Analisis Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan Mitra PT Mulia Esa Catur Abadi*. 4(4), 777–785.
- Juni, A. (2025). *Resiliensi Pegawai Dalam Menghadapi Beban Kerja Pada Pegawai Unit Penilaian Kompetensi Badan Kepegawaian Daerah*. 3(1), 165–173.

- Pasaribu, R., Khairani, F., Adelia, M., Putri, N. A., & Manurung, S. H. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 642–652.
- Yusriani, S., Nurbaeti, N., & Patirol, S. P. S. (2024). Understanding and Managing Job Stress in the Service Sector: A Literature Review. *International Journal of Business, Management and Economics*, 5(2), 187–196. <https://doi.org/10.47747/ijbme.v5i2.1774>
- Shahzad, M. F., Xu, S., Lim, W. M., Yang, X., & Khan, Q. R. (2024). Artificial intelligence and social media on academic performance and mental well-being: Student perceptions of positive impact in the age of smart learning. *Heliyon*, 10(8). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29523>
- Buulolo, D., Efficacy, P. S., & Engagement, W. (2025). pengaruh self efficacy terhadap work engagement yang di mediasi oleh psychological well being tesis oleh : delviana buulolo program studi magister psikologi program pascasarjana universitas medan area medan 2025 tesis Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Psikologi Pada Program Pasca Sarjana Universitas Medan Area.
- Rifa'i A., & Susanto, B. F. (2024). building meaningful work through inclusive leadership : the role of psychological safety. 974–987.
- Khaidir, M. (n.d.). kepuasan kerja terhadap turnover intention studi pada karyawan kontrak pt . gagah satria manunggal banjarmasin. 175–186.
- Nasri, H., Wibisana, B., Widyawati, L., Studi, P., Informasi, T., Teknik, F., Bumigora, U., Studi, P., Komputer, I., Teknik, F., & Al-azhar, U. I. (2025). *Pengembangan Sistem Diagnosis Mandiri Penyakit Tropis berbasis Kecerdasan Buatan Development of an AI - Based Self - Diagnosis System for Tropical Diseases*. 14, 1047–1056.

LAMPIRAN

Penyebaran Kuesioner Melalui Google Form

30 jawaban

[Lihat di Spreadsheet](#)

Buka spreadsheet terkait

Ringkasan Pertanyaan Individual

< 2 dari 30 >

Print Delete

Jawaban tidak dapat diedit

Kuesioner penelitian

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hallo, Perkenalkan saya Thio Ardiansyah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Islam Indragiri yang sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul "PENGARUH JOB STRESS TERHADAP PSYCOLOGICAL WELL-BEING DENGAN RESILIENSI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA

87 JAWAN CV. NAGA MAS TEMBILAHAN

JB1	JB2	JB3	JB4	JB5	JB6	JB7	JB8
3	2	4	4	3	4	3	2
4	4	4	2	2	2	2	2
3	3	4	4	5	4	2	1
4	5	4	3	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	2	4	2	2	2
4	4	4	4	3	3	4	4
3	3	4	3	4	4	3	2
1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2
3	4	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	3	2	2	2	2
3	3	3	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	5
3	3	4	3	3	3	2	2
5	5	4	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3

87

JB1	JB2	JB3	JB4	JB5	JB6	JB7	JB8
3	3	3	2	3	3	3	3
2	3	2	2	3	4	3	4
4	4	4	4	4	3	4	4
2	2	3	3	4	4	4	4
4	4	3	4	3	3	2	3

117

R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8
3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	3	4
5	5	5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5
4	3	4	4	5	5	4	3
5	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	4	3	3	3
3	3	4	3	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	3	4
5	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	4	5	5
4	3	4	4	4	4	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4
4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	4	4

8

PWB1	PWB2	PWB3	PWB4	PWB5	PWB6	PWB7	PWB8
4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	5	5
5	4	4	3	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	3	3	4	5
3	4	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	5	5	5
5	5	4	5	4	4	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	5	5	4	5	4
4	3	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	3
5	4	4	5	5	5	4	5

11

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Job Stres*

No	pertanyaan	SS	S	N	ST	STS	TOTAL NILAI	RATA- RATA
	Beban kerja berlebih							
1	a. Saya merasa beban pekerjaan terlalu banyak							
	b. Saya sering mengalami kelelahan akibat akumulasi pekerjaan yang harus diselesaikan.							
	Tekanan waktu							

No	pertanyaan	SS	S	N	ST	STS	TOTAL NILAI	RATA- RATA
2	a. Saya Sering Dikejar Waktu Saat Menyelesaikan Kerjaan							
	b. Target waktu yang diberikan terlalu sempit							
\	Konflik Peran							
3	a. Saya menerima tugas dengan tuntutan yang saling bertentangan.							
	a. Saya mengalami ketidakjelasan peran di tempat kerja.							
	Terbatasnya dukungan yang diberikan atasan							
4	a. Saya merasa dukungan yang diberikan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan masih terbatas.							
	b. Saya merasa atasan kurang memberikan motivasi dalam menjalankan tugas. tunjuk yang mudah dipahami dalam pelaksanaan tugas.							

11

Hasil Tanggapan Responden Terhadap variabel *Resiliensi*

No	pertanyaan	SS	S	N	ST	STS	TOTAL NILAI	RATA- RATA
	Kemampuan adaptasi terhadap perubahan							
1	a. 79 a mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja..							
	a. Saya dapat dengan cepat beradaptasi terhadap situasi kerja yang baru.							
	Regulasi emosi							
3	a. Saya mampu mengelola emosi ketika menghadapi tekanan kerja							
	b. Saya tetap tenang dalam menghadapi situasi kerja yang menantang							
	Stabilitas Kognitif							
5	a. Saya tetap mampu berpikir secara jernih meskipun dalam kondisi tertekan							
6	b. Saya dapat mengambil keputusan secara tepat ketika menghadapi permasalahan							
	pemecahan masalah							

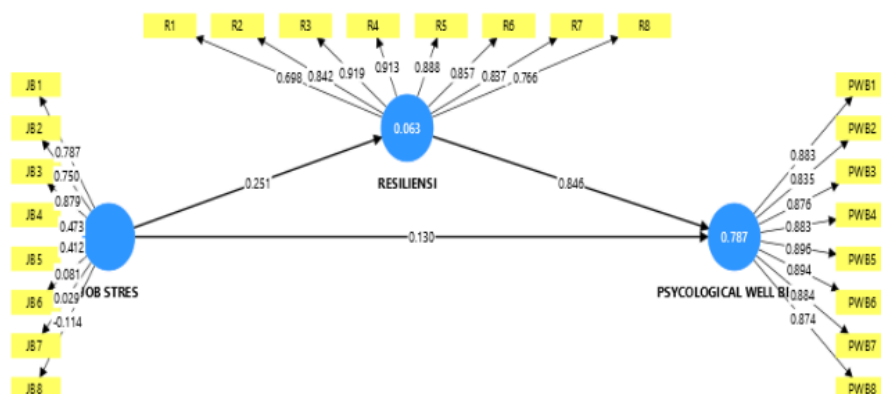
No	pertanyaan	SS	S	N	ST	STS	TOTAL NILAI	RATA- RATA
7	a. Saya mampu menemukan solusi atas permasalahan dalam pekerjaan							
8	b. Saya dapat menerima diri saya apa adanya							

11

Hasil Tanggapan Responden Terhadap variabel *Psychological well-being*

No	pertanyaan	SS	S	N	ST	STS	TOTAL NILAI	RATA- RATA
208	penerimaan diri							
1	Saya merasa puas dengan kondisi diri saya saat ini							
2	Saya memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja							
	hubungan positif dengan orang lain							
3	Saya merasakan adanya dukungan sosial dari rekan kerja							
4	Saya tidak mudah terpengaruh oleh tekanan dari orang lain							
	Kemandirian							
5	Saya mampu mengelola pekerjaan saya secara efektif							
6	Saya merasa mampu menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan							
	penguasaan lingkungan							
7	Saya merasakan adanya perkembangan diri dalam pekerjaan							
8	Saya berupaya untuk terus meningkatkan kompetensi diri							

HASIL OLAH DATA SMARTPLS OUTER MODEL



4

HASIL OUTER LOADING Uji CONVERGENT VALIDITY TAHAP 1

	<i>Job Stres</i>	<i>Psychological Well-Being</i>	<i>Resiliensi</i>	Keterangan
JB1	0.787			Valid
JB2	0.750			Valid
JB3	0.879			Valid
JB4	0.473			Tidak Valid
JB5	0.412			Tidak Valid
JB6	0.081			Tidak Valid
JB7	0.029			Tidak Valid
JB8	-0.114			Tidak Valid
PWB1		0.883		Valid
PWB2		0.835		Valid
PWB3		0.876		Valid
PWB4		0.883		Valid
PWB5		0.896		Valid
PWB6		0.894		Valid
PWB7		0.884		Valid
PWB8		0.874		Valid
R1			0.698	Valid
R2			0.842	Valid
R3			0.919	Valid
R4			0.913	Valid
R5			0.888	Valid
R6			0.857	Valid
R7			0.837	Valid
R8			0.766	Valid

4

HASIL OUTER LOADING Uji CONVERGENT VALIDITY TAHAP 2

	<i>Job Stres</i>	<i>Psychological Well-Being</i>	<i>Resiliensi</i>	Keterangan
JB3	0.879			Valid
JB1	0.787			Valid
JB2	0.750			Valid
PWB1		0.883		Valid
PWB2		0.835		Valid
PWB3		0.876		Valid
PWB4		0.883		Valid
PWB5		0.896		Valid
PWB6		0.894		Valid
PWB7		0.884		Valid
PWB8		0.874		Valid
R1			0.698	Valid
R2			0.842	Valid

R3			0,919	Valid
R4			0,913	Valid
R5			0,888	Valid
R6			0,857	Valid
R7			0,837	Valid
R8			0,766	Valid

2

Hasil AVE Uji Convergent Validity

	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Job Stres	0.848	Valid
Resiliensi	0.711	Valid
Psychological Well Being	0.772	Valid

CROSS LOADING

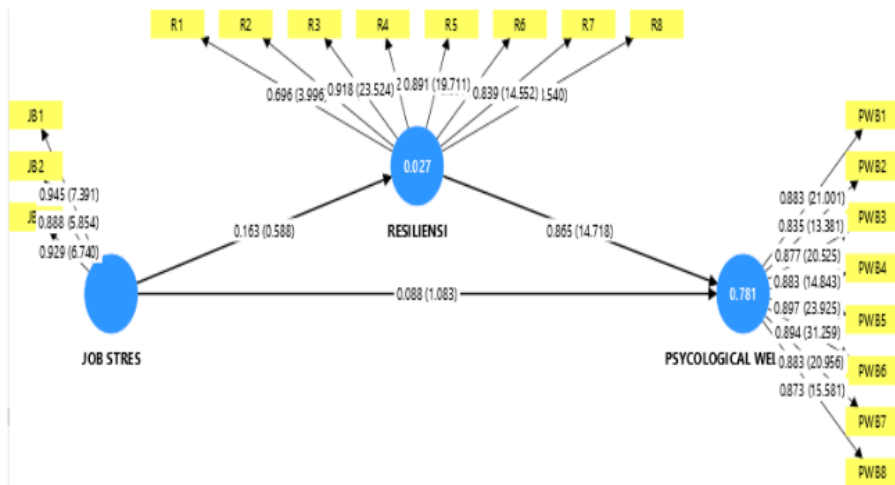
Item	Job Stres	Resiliensi	Psychological Well-Being	Keterangan
JB1	0.945	0.146	0.199	Valid
JB2	0.888	0.096	0.109	Valid
JB3	0.929	0.180	0.269	Valid
R1	0.236	0.778	0.883	Valid
R2	0.156	0.720	0.835	Valid
R3	0.133	0.797	0.877	Valid
R4	0.101	0.815	0.883	Valid
R5	0.320	0.792	0.897	Valid
R6	0.203	0.775	0.894	Valid
R7	0.160	0.794	0.883	Valid
R8	0.313	0.699	0.873	Valid
PWB1	0.032	0.696	0.517	Valid
PWB3	0.203	0.839	0.687	Valid
PWB3	0.117	0.918	0.742	Valid
PWB4	0.234	0.912	0.817	Valid
PWB5	0.179	0.891	0.789	Valid
PWB6	0.082	0.861	0.825	Valid
PWB7	0.056	0.839	0.775	Valid
PWB8	0.168	0.762	0.716	Valid

8

CRONBACH ALPHA DAN COMPOSITE RELIABILITY

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Keterangan
Job Stres	0.917	1.016	reliabel
Resiliensi	0.941	0.948	reliabel
Psychological Well-Being	0.958	0.959	reliabel

INNER MODEL



VARIANCE INFLATION FACTOR (VIF)

	<i>Job Stres</i>	<i>Resiliensi</i>	<i>Psychological Well-Being</i>
<i>Job Stres</i>	1.000		1.027
<i>Resiliensi</i>		1.000	
<i>Psychological Well-Being</i>			1.027

96

NILAI R-SQUARE

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
<i>Psychological Well-Being</i>	0.781	0.765
<i>Resiliensi</i>	0.027	-0.008

NILAI EFEK UKURAN (F-SQUARE)

	<i>Job Stres</i>	<i>Resiliensi</i>	<i>Psychological Well-Being</i>
<i>Job Stres</i>		0.035	0.027
<i>Resiliensi</i>		3.326	
<i>Psychological Well-Being</i>			

25

HASIL UJI PATH COEFFICIENT

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Ket
<i>Job Stres -> Psychological Well-Being</i>	0.088	0.087	0.082	1.083	0.139	Ditolak
<i>Job Stres -> Resiliensi</i>	0.163	0.194	0.278	0.588	0.278	Ditolak
<i>Resiliensi -> Psychological Well-Being</i>	0.865	0.870	0.059	14.718	0.000	Diterima

	4 Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (IO/STDEV)	P values	Ket
Psychological Well Being						

NILAI INDIRECTEFFECT

	4 Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (IO/STDEV)	P values
Job Stres -> Resiliensi -> Psychological Well Being	0.141	0.164	0.243	0.581	0.281

BIODATA SINGKAT PENULIS

Foto

Nama : Thio Ardiansyah
Tempat, Tanggal Lahir : Mandah, 27 Juli 2004
Alamat : Jl. Pekan Arba Gg. Hidayah
Email : tioredmi22@gmail.com
No Handphone : 082169475299

14

Riwayat Pendidikan

1. Taman Kanak-Kanak (TK) : TK AR-RAHMAT
 2. Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah(MDTA) : MDTA AR-RAHMAT
 3. Sekolah Dasar (SD) : SDN 023 Tembilahan Kota
 4. Sekolah Menengah Pertama (SMP) : SMPN 2 Tembilahan Hulu
 5. Sekolah Menengah Atas (SMA) : MAN 1 INHIL
 6. Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indragiri
- Minat dan Keahlian : Editor

41%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	repository.unisi.ac.id Internet	1332 words — 8%
2	repository.uinsaizu.ac.id Internet	343 words — 2%
3	repository.unissula.ac.id Internet	288 words — 2%
4	repository.umsu.ac.id Internet	207 words — 1%
5	repository.uin-suska.ac.id Internet	193 words — 1%
6	etheses.uin-malang.ac.id Internet	150 words — 1%
7	Utami, Yuli Hana Puji. "Pengaruh Wisata Religi Terhadap Penguatan Spiritual dan Pemahaman Keislaman Bagi Siswa MTs di Kabupaten Cilacap.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) ProQuest	136 words — 1%
8	dspace.uui.ac.id Internet	125 words — 1%
9	eprints.upj.ac.id Internet	102 words — 1%
10	journal.universitasbpd.ac.id Internet	90 words — 1%
11	repo.stie-pembangunan.ac.id Internet	66 words — < 1%

12	Internet	63 words — < 1%
13	digilib.uinkhas.ac.id Internet	60 words — < 1%
14	repo.darmajaya.ac.id Internet	59 words — < 1%
15	docplayer.info Internet	53 words — < 1%
16	core.ac.uk Internet	52 words — < 1%
17	journal.yrpioku.com Internet	52 words — < 1%
18	Arum Nisa Prameswari, Indri Guslina. "PENGARUH EFIKASI DIRI DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN LOTTE GROSIR CIPUTAT", Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2026 Crossref	51 words — < 1%
19	Siska Siska, Suryani Hardjo, Amanah Surbakti. "Psychological resilience as a mediator between transformational leadership and work engagement", Journal of Counseling, Education and Society, 2026 Crossref	51 words — < 1%
20	eprints.walisongo.ac.id Internet	50 words — < 1%
21	indojournal.com Internet	50 words — < 1%
22	sumberajar.com Internet	50 words — < 1%
23	ejournal.uinfasbengkulu.ac.id Internet	49 words — < 1%
24	Burhanuddin, Irfan. "Meningkatkan Innovation Performance Melalui Knowledge Donating dan Self-Efficacy", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 ProQuest	44 words — < 1%

25	OKTA SURYANI. "Pengaruh beban kerja komunikasi kerja dan keterlibatan pegawai terhadap stres kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi di kantor camat muara kelingi", AL-ULUM : Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, 2025 Crossref	44 words — < 1%
26	Rizki Romadhoni Sandy, Tri Lathif Mardi S, Asif Faruqi, Asif Faruqi. "EVALUASI FAKTOR ADOPSI APLIKASI SIKS MOBILE PKH MENGGUNAKAN UTAUT", Jurnal Informatika dan Teknik Elektro Terapan, 2024 Crossref	44 words — < 1%
27	jurnal.amikom.ac.id Internet	44 words — < 1%
28	repository.syekhnurjati.ac.id Internet	43 words — < 1%
29	Sahmita Dewi Andini, Helena Ni Gusti Ayu Putu Pusparini, Komang Sudarsana. "Service Quality Determines Customer Revisit Intention In Local Beauty Clinics", Indonesian Journal of Law and Economics Review, 2026 Crossref	42 words — < 1%
30	kc.umn.ac.id Internet	42 words — < 1%
31	repository.undaris.ac.id:8080 Internet	42 words — < 1%
32	ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id Internet	41 words — < 1%
33	ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id Internet	41 words — < 1%
34	Ahmad Redo Saputra, Abd. Rasyid Syamsuri, Sharnuke Asrilsyak. "Determinasi kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hulu: Peran beban kerja kognitif, budaya kerja, dan resiliensi kerja", Jurnal Bisnis Mahasiswa, 2026 Crossref	40 words — < 1%
35	ejournal.uiidalwa.ac.id Internet	38 words — < 1%
36	repository.ubharajaya.ac.id	

37 journal.uir.ac.id
Internet

35 words — < 1%

38 Indah Gamma Edyani, Krisnova Nastasia. "Hubungan Psychological Well-Being dengan Burnout pada Guru SMA Adabiah 2 Padang", TSAQOFAH, 2026
Crossref

34 words — < 1%

39 eprints.undip.ac.id
Internet

34 words — < 1%

40 Dina Hardina, Femy Novalia, Fatwasari Dewi, Muh Syafiq Marzuqi, Tatianningsih. "Pengaruh Dukungan Suami terhadap Psychological Well-Being melalui Resiliensi pada Ibu yang Memiliki Anak Autisme", Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan, 2026
Crossref

33 words — < 1%

41 ejurnal.kampusakademik.co.id
Internet

33 words — < 1%

42 ejournal.cibinstitut.com
Internet

32 words — < 1%

43 www.plj.ac.id
Internet

30 words — < 1%

44 digilib.iain-palangkaraya.ac.id
Internet

29 words — < 1%

45 repository.uhn.ac.id
Internet

29 words — < 1%

46 repository.unpas.ac.id
Internet

29 words — < 1%

47 repository.ar-raniry.ac.id
Internet

28 words — < 1%

48 Dinna Nurhasanah, Yolanda Safitri Nelaz, Neni Afriyani. "Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Era Digitalisasi di Bank Syariah Indonesia KCHarapan Raya Pekanbaru", Jurnal IAKP : Jurnal Inovasi Akuntansi Keuangan & Perpajakan, 2026

27 words — < 1%

- 49 Rosyid Prasetyo, Adya Hermawati, Rahayu Puji Suci. "Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat dengan Organizational Citizenship Behavior Variabel Mediasi (Studi Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo)", Jurnal Ners, 2026
Crossref 27 words — < 1%
- 50 Dewi Permata Larasati, Elok Vilantika, S.E., M.M.. "Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z PT Cipta Niaga Semesta Gresik", Jurnal Mahasiswa Manajemen, 2026
Crossref 26 words — < 1%
- 51 ojs.pseb.or.id
Internet 26 words — < 1%
- 52 repository.stie-mce.ac.id
Internet 26 words — < 1%
- 53 repository.unair.ac.id
Internet 26 words — < 1%
- 54 Hawa Hasan, Made Sutajaya, Wayan Suja. "The Effect of Tri Hita Kirana (Thk) Principles on Improving Psychological Wellbeing and Employee Performance in the Work Environment of STKIP Muhammadiyah Manokwari West Papua", Aksiologi : Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial, 2025
Crossref 25 words — < 1%
- 55 Nadia Nadia, Cindy Chalista Candrasari, Indriyani Anwar, Suci Adelia Putri, Tessa Naomi, Ananda Lyanfitri. "Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Karyawan (Employee Engagement), Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Merah Putih Shipyard Batam", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref 25 words — < 1%
- 56 adoc.pub
Internet 25 words — < 1%
- 57 idr.uin-antasari.ac.id
Internet 25 words — < 1%
- 58 Figa Maranata, Nana Darna, Iwan Setiawan. "Pengaruh Stres Kerja dan Job Satisfaction terhadap Turnover intention", Journal of 24 words — < 1%

-
- 59 Valensia Teresa, Agustina Agustina, Hanna Christina Uranus. "Memaafkan Diri dan Kesejahteraan Psikologis: Studi pada Mahasiswa yang Mengalami Kegagalan Akademik", AHKAM, 2026
Crossref 23 words — < 1%
-
- 60 eprints.uny.ac.id
Internet 23 words — < 1%
-
- 61 Aisya Ramadhani, Andi Risfan Rizaldi, M. Yusuf K.. "Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Stres Kerja yang Dimoderasi oleh Resiliensi Psikologis pada Karyawan SPBU di Makassar", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref 22 words — < 1%
-
- 62 Amelia Magdalena Kawengian. "Strategi Manajemen Stres Kerja Perawat, Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja di Kamar Bedah Rumah Sakit Siloam Manado", Malahayati Nursing Journal, 2026
Crossref 22 words — < 1%
-
- 63 johannessimatupang.wordpress.com
Internet 22 words — < 1%
-
- 64 Hanna Rosa Laura Tinambunan. "Analisis Efek Mediasi Stres Kerja dalam Hubungan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan", Jurnal Teknik Industri Terintegrasi, 2026
Crossref 21 words — < 1%
-
- 65 repository.untag-sby.ac.id
Internet 21 words — < 1%
-
- 66 Affan Syahidar Azwa, Chalita Septiya Ningrum, Yudo Handoko. "Pengaruh Stres Dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Organisasi", Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology, 2026
Crossref 20 words — < 1%
-
- 67 jurnal.feb-umi.id
Internet 20 words — < 1%
-
- 68 repositori.uma.ac.id
Internet 20 words — < 1%

69	sejurnal.com Internet	20 words — < 1%
70	Chelsea Alexandra Sutanto, Tri Hardjanti Nugrahaningsih. "Pengaruh Employee Value Proposition Terhadap Retensi Karyawan yang Dimediasi Oleh Affective Commitment Pada Karyawan di Industri Food and Beverage", eCo-Buss, 2025 Crossref	19 words — < 1%
71	Hardika Muhammad Fatih. "Peran Artificial Intelligence Support dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 Crossref	19 words — < 1%
72	Moh.Zaky Banuardi, Adit Ardiansyah, Mei Rani Amalia. "Pengaruh Tekanan Kerja dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan Swasta Generasi Z di Kabupaten Tegal", Journal of Innovative and Creativity (Joecy), 2026 Crossref	19 words — < 1%
73	eprints.unimudasorong.ac.id Internet	19 words — < 1%
74	j-las.lemkomindo.org Internet	19 words — < 1%
75	Rizqi Amalia Aprianty, Muhammad Arsyad, Nurhaliza Nurhaliza. "Pemetaan Psychological Well-Being Mahasiswa pada Perguruan Tinggi di Kota Banjarmasin: Analisis Berdasarkan Dimensi Ryff", JURNAL BIMBINGAN DAN KONSELING AR-RAHMAN, 2026 Crossref	18 words — < 1%
76	Yusrin, Buyung Sarita, La Ode Asfahyadin Aliddin. "The Influence of Job Satisfaction and Leadership Style on Employee Performance Mediated by Organizational Citizenship Behavior", Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan, 2025 Crossref	18 words — < 1%
77	e-journal.hamzanwadi.ac.id Internet	18 words — < 1%
78	jurnal.risetilmiah.ac.id Internet	18 words — < 1%

79	repositori.usu.ac.id Internet	18 words — < 1%
80	repository.untad.ac.id Internet	18 words — < 1%
81	I.A Oka Martini, Ni Putu Keisya Anatasia Sugiawan Putri. "Peran Kepuasan Pelanggan Dalam Memediasi Kualitas Produk Dan Pengalaman Pelanggan Terhadap Minat Beli Ulang", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 Crossref	17 words — < 1%
82	journal.unpas.ac.id Internet	17 words — < 1%
83	repository.upstegal.ac.id Internet	17 words — < 1%
84	Muhammad Chomsi Imaduddin, Angga Syahputra. "Etika Kebajikan Aristoteles Dan Relevansinya Terhadap Psychological Well-Being Karyawan Dalam Psikologi Industri Dan Organisasi", Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology, 2026 Crossref	16 words — < 1%
85	Muhammad Taufik Raghil Al Fanan, Sri Hartono, Siti Chamidah. "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai Variabel Mediasi pada Perumda BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	16 words — < 1%
86	ejournal.unsrat.ac.id Internet	16 words — < 1%
87	github.com Internet	16 words — < 1%
88	repository.uinjkt.ac.id Internet	16 words — < 1%
89	Siti Sopiah, Ichlasul Akmal, Lidya Indrayani, Ety Dwi Wikastri, Fetrimen Fetrimen. "Manusia sebagai Makhluk Beradaptasi: Tinjauan Literatur dalam Perspektif Psikologi, Sosial, dan Teknologi", Jurnal Pendidikan Tambusai, 2026	15 words — < 1%

- | | | |
|----|---|-----------------|
| 90 | ejournal.iainkerinci.ac.id
<small>Internet</small> | 15 words — < 1% |
| 91 | iem.cdfpublisher.org
<small>Internet</small> | 15 words — < 1% |
| 92 | journal.ubpkarawang.ac.id
<small>Internet</small> | 15 words — < 1% |
| 93 | jurnal.untag-banyuwangi.ac.id
<small>Internet</small> | 15 words — < 1% |
| 94 | repository.usd.ac.id
<small>Internet</small> | 15 words — < 1% |
| 95 | Adrian Marshandi Setiawan, Irwan Cahyadi, Ega Dwi Putri
Marswandi, Febria Nurmelia Marlina, Baiq Nadia Nirwana. "Pengaruh
Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Beban Kerja Terhadap Stres
Kerja Perawat Di Rumah Sakit X", Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner
Research, 2026
<small>Crossref</small> | 14 words — < 1% |
| 96 | Anggraeni, Nahdatul Devi. "Pengaruh Reward Dan Punishment
Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel
Intervening (Di BPR Gunung Simping Artha Sokaraja).", Universitas Islam Negeri
Saifuddin Zuhri (Indonesia)
<small>ProQuest</small> | 14 words — < 1% |
| 97 | Hamastuti, Wahyutri Fuji. "Peran Locus of Control Sebagai Variabel
Moderasi Untuk Memperkuat Hubungan Financial Attitude Dan
Financial Knowledge Terhadap Financial Management Behavior (Studi Kasus UKM
Batik Pekalongan)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023
<small>ProQuest</small> | 14 words — < 1% |
| 98 | Intan Fitry Luthfiany, Betty Eliya Rokhmah. "Peran Sikap dalam
Memediasi Pengetahuan Wakaf dan Persepsi Manfaat terhadap Niat
Wakaf Produktif", JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi,
2026
<small>Crossref</small> | 14 words — < 1% |
| 99 | digilib.ulm.ac.id
<small>Internet</small> | 14 words — < 1% |

100	inobis.org Internet	14 words — < 1%
101	Khairunnisa Sayyidah, Yadi Ernawadi. "Peran Emotional Attachment dalam Memediasi Faktor-Faktor Penentu Revisit Intention yang Dipengaruhi oleh Tourist Experience", Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 2025 Crossref	13 words — < 1%
102	Nur Fitria Permatasari, Abdullah Ahmad Badawi, Dwi Sri Yanti, Caroline Thiovila D A et al. "Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Mutu Konsultan Pengawas dalam Proyek Renovasi Masjid", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 Crossref	13 words — < 1%
103	Willyanto Alfredo, Daniel Arsa, Zainil Abidin. "UTAUT2 & DOI : Analisis Perbedaan Persepsi dan Niat Perilaku Pengguna Food Delivery di Kota Jambi", DEVICE : JOURNAL OF INFORMATION SYSTEM, COMPUTER SCIENCE AND INFORMATION TECHNOLOGY, 2026 Crossref	13 words — < 1%
104	digilib.iainlangsa.ac.id Internet	13 words — < 1%
105	jim.unisma.ac.id Internet	13 words — < 1%
106	jurnal.larisma.or.id Internet	13 words — < 1%
107	pubmed.ncbi.nlm.nih.gov Internet	13 words — < 1%
108	repository.um-palembang.ac.id Internet	13 words — < 1%
109	repository.upnvj.ac.id Internet	13 words — < 1%
110	ukinstitute.org Internet	13 words — < 1%
111	Daffa Harits Suwandi, Jubei Levianto, Muhammad Anwar Fathoni. "Pengaruh cyberloafing, stres kerja, dan komitmen organisasional	12 words — < 1%

terhadap niat untuk berpindah kerja pada karyawan generasi z di Jakarta Selatan",
Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA), 2025

Crossref

112 Novi Devita Mayang Sari, Asri Mutiara Putri, Dewi Lutfianawati.
"PENGARUH STRES KERJA DAN USIA TERHADAP PSYCHOLOGICAL
WELL- BEING PADA ANGGOTA POLISI", Jurnal Psikologi Malahayati, 2025

Crossref

113 ejournal.uin-suska.ac.id 12 words — < 1%

Internet

114 eprints.universitaspurabangsa.ac.id 12 words — < 1%

Internet

115 repositori.unimma.ac.id 12 words — < 1%

Internet

116 repository.unika.ac.id 12 words — < 1%

Internet

117 rifleleagues.co.uk 12 words — < 1%

Internet

118 www.docstoc.com 12 words — < 1%

Internet

119 Alhidayah, Evaliya Isni. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah
dan Iklim Madrasah Terhadap Prestasi Belajar Siswa Program Full
Day School di MTs Negeri 1 Banyumas.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri
(Indonesia)

ProQuest

120 Hery Medianto Kurniawan, Rudy Triadi Yuliarto. "Persepsi Petani
Sawit Mandiri di Desa Radak Baru Kecamatan Terentang Terhadap
Sertifikasi ISPO", Jurnal Agrosains Universitas Panca Bhakti, 2026

Crossref

121 Mawardi Mawardi, Supardi Supardi. "Efektivitas Bimbingan Spiritual
Islami terhadap Peningkatan Resiliensi Mahasiswa yang Mengalami
Academic Burnout", Indonesian Journal of Nursing and Health Sciences, 2025

Crossref

122 Munif Rofiqi, Asep Jamaludin, Zenita Apriani. "Pengaruh Motivasi dan
Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT "X" Express di Karawang", 11 words — < 1%

-
- 123 Ndari Puryanti, Edy Purwanto. "Pengaruh Transformasi Digital, Stres Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan: Peran Mediasi Keterlibatan Karyawan FIKKES UNIMUS", Jurnal Manajerial, 2026
Crossref 11 words — < 1%
-
- 124 Pangestu, Novitasari Puji. "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Anggota Kepolisian di Polrestabes Kota Semarang)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023
ProQuest 11 words — < 1%
-
- 125 Prisila Parisca Lepe Gu, Komang Fridagustina Adnantara, Ni Made Ernila Junipisa. "Membangun Kepatuhan Wajib Pajak PBB-P2: Peran Pengetahuan Perpajakan, Insentif Pajak, dan Kepercayaan kepada Pemerintah di Kabupaten Nagekeo, NTT", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref 11 words — < 1%
-
- 126 Putri Nadila, Kokom Komariah, Nor Norisanti. "Peran Fan Engagement dalam Memediasi Identity Salience terhadap Keputusan Pembelian Merchandise JKT48 (Survei pada Fans JKT48 Pengguna Twitter/X di Kota Sukabumi)", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref 11 words — < 1%
-
- 127 archive.umsida.ac.id
Internet 11 words — < 1%
-
- 128 digilib.uin-suka.ac.id
Internet 11 words — < 1%
-
- 129 docobook.com
Internet 11 words — < 1%
-
- 130 eskripsi.usm.ac.id
Internet 11 words — < 1%
-
- 131 etd.umy.ac.id
Internet 11 words — < 1%
-
- 132 journal.stekom.ac.id
Internet 11 words — < 1%

133	openjournal.unpam.ac.id Internet	11 words — < 1%
134	repo.stis.ac.id Internet	11 words — < 1%
135	tabloidsinartani.com Internet	11 words — < 1%
136	www.mes-bogor.com Internet	11 words — < 1%
137	Ananda Dwi Shepty Mi'rajtul Jannah, Evi Winingsih, Najlatun Naqiyah. "Strategi Coping Anak Broken-home dalam Menghadapi Tekanan", JURNAL BIMBINGAN DAN KONSELING AR-RAHMAN, 2025 Crossref	10 words — < 1%
138	Ananda Humaidah, Zahrotun Nihayah, Neneng Tati Sumiati. "Scoping Review: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis pada Mahasiswa", EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN, 2024 Crossref	10 words — < 1%
139	Audy Najwa Sesarelia, Muhammad Arsyad, Hendro Yulius Suryo Putro. "Pengaruh Coping Mechanism Terhadap Psychological Well-Being Pada Mahasiswa", JURNAL BIMBINGAN DAN KONSELING AR-RAHMAN, 2024 Crossref	10 words — < 1%
140	Bebet Adi Wibawa, Widya Kusumaningsih, Soedjono Soedjono. "The Impact Of Work-Life Balance and Professional Competence on the Psychological Well-Being of Elementary School Teachers", Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme, 2025 Crossref	10 words — < 1%
141	Cindy Fatika Sari, Bayu Eka Kurniawan, Sringati Sringati. "Hubungan Dukungan Sosial Teman Sebaya dan Self Efficacy Dengan Stres Akademik Pada Mahasiswa Rantau Tahun Pertama Di Universitas Widya Nusantara", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	10 words — < 1%
142	Danu Adi Prasetyo, Widiyanto Widiyanto. "Peran Digital Transformation sebagai Variabel Mediasi antara Visionary Leadership dan Technological Adaptability terhadap Business Readiness (Studi pada UMKM di Kabupaten Grobogan)", ARZUSIN, 2026 Crossref	10 words — < 1%

143	Fitri Anggraeni, Prinska Damara Sastri, Recky Recky. "Hubungan Work Family Conflict dan Resiliensi terhadap Psychological Well-being Single Mother di Kecamatan Kiaracondong", Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology, 2026	10 words — < 1%
	Crossref	
144	Hanifa Bennu Nur, Simon Hendrik Leasa. "Balancing Responsibilities: Financial Self-Efficacy and Financial Well-Being in the Sandwich Generation", Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan, 2026	10 words — < 1%
	Crossref	
145	Okka Dzakira, Lutfi Nurcholis. "Pengaruh Work Life Balance dan Perceived Organizational Support (POS) terhadap Employee Performance dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai UPTD Puskesmas di Kabupaten Grobogan)", ARZUSIN, 2026	10 words — < 1%
	Crossref	
146	Pujiniarti, Yayu Bondan. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Raudlatul Athfal di Kecamatan Bobotsari Purbalingga.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)	10 words — < 1%
	ProQuest	
147	Sofina Albarika, Rr Erlina, Mirwan Karim. "Pengaruh Adversity Quotient Dan Occupational Stress Terhadap Komitmen Organisasi", Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2021	10 words — < 1%
	Crossref	
148	Vania Winona Tegel, Adinda Shofia, Putrawansyah Putrawansyah. "Pengaruh Efikasi Diri Akademik terhadap Stres Akademik pada Siswa-Siswi Sekolah Menengah Atas", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026	10 words — < 1%
	Crossref	
149	Yunika Komalasari, Ade Mubarak. "Work-Life Integration VS Work-Life Balance: Dampaknya terhadap Retensi Karyawan Generasi Milenial", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026	10 words — < 1%
	Crossref	
150	e-journals2.unmul.ac.id	10 words — < 1%
	Internet	
151	journal.drafpublisher.com	10 words — < 1%
	Internet	
152	nawalaeducation.com	

10 words — < 1%

153 repository.poltekkes-malang.ac.id
Internet

10 words — < 1%

154 repository.unj.ac.id
Internet

10 words — < 1%

155 repository.upiypk.ac.id
Internet

10 words — < 1%

156 researchhub.id
Internet

10 words — < 1%

157 sinta.unud.ac.id
Internet

10 words — < 1%

158 www.coursehero.com
Internet

10 words — < 1%

159 Budiman Budiman, Juli Ahirin, Sisvi Kartika, Ahmad Syukri, Idi Warsah.
"Model Interaksi antara Kebijakan Sekolah, Iklim Sekolah, dan
Pembelajaran Agama Islam dalam Konteks Ketahanan Siswa", Journal Of
Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 2024
Crossref

9 words — < 1%

160 Elgaliza Karina Devi. "Lean Management dan Intervensi SDM terhadap
Kinerja Organisasi dengan Pelatihan dan Pengembangan sebagai
Variabel Mediasi (Studi pada RS Bhina Bhakti Husada Rembang)", Journal Of
Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 2025
Crossref

9 words — < 1%

161 Fachrul Riza, Donal Nababan, Lia Rosa Veronika, Frida Lina Tarigan,
Mido Ester J. Sitorus. "Determinan Kesehatan Mental Studi pada
Mahasiswa Tingkat Akhir Program Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sumatera Utara Tahun 2025", Jurnal Ners, 2026
Crossref

9 words — < 1%

162 Ineh Liman, Toni Yoyo. "Pengaruh Self Efficacy, Employee Engagement,
dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai
Pemoderasi", eCo-Buss, 2025
Crossref

9 words — < 1%

163	Irdianti Irdianti. "Kesejahteraan Psikologis pada Mahasiswa Pengguna Media Sosial", Jurnal Pendidikan Tambusai, 2026 Crossref	9 words — < 1%
164	Kharisma Yusuf Barus, Arini Novandalina, Marnoto. "Efikasi Diri dan Keterlibatan dalam Mendorong Kinerja Karyawan", Solusi, 2025 Crossref	9 words — < 1%
165	Monica Komalasari, Timotius FCW Sutrisno, Endi Sarwoko. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO RITEL", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi), 2025 Crossref	9 words — < 1%
166	Muhammad Labibul Mukhtar, Erma Sri Hastuti. "Peran Brand Image dan Brand Trust dalam Meningkatkan Purchase Decision melalui Customer Satisfaction sebagai Variabel Intervening pada E-Commerce Lazada", ARZUSIN, 2026 Crossref	9 words — < 1%
167	Trievanni Chantika, Sulaiman Helmi, Muji Gunarto, Fitriasuri. "The Effect of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction", Indonesian Journal of Business Analytics, 2025 Crossref	9 words — < 1%
168	Vella Ayu Nur Jannah, Sasi Utami, Yogi Yunanto. "Pengaruh Etos Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan", JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, 2026 Crossref	9 words — < 1%
169	Zahwa Arbiani Fitrianti, Muslikah Muslikah, Anwar Sutoyo. "Hubungan antara Religiusitas dan Psychological Well-Being pada Remaja: Studi Literatur Sistematis", JURNAL BIMBINGAN DAN KONSELING AR-RAHMAN, 2025 Crossref	9 words — < 1%
170	digilib.unila.ac.id Internet	9 words — < 1%
171	es.scribd.com Internet	9 words — < 1%
172	investasi.unwir.ac.id Internet	9 words — < 1%

173	jiip.stkipyapisdampu.ac.id Internet	9 words — < 1%
174	repository.iainkudus.ac.id Internet	9 words — < 1%
175	repository.mercubuana.ac.id Internet	9 words — < 1%
176	repository.ub.ac.id Internet	9 words — < 1%
177	www.publikasiilmiah.com Internet	9 words — < 1%
178	www.researchgate.net Internet	9 words — < 1%
179	Ade Amelia Siska Tiana, Rr Amanda Pasca Rini, Bawinda Sri Lestari. "Melihat resiliensi karyawan dari kecerdasan emosi dan efikasi diri", PSYCOMEDIA : Jurnal Psikologi, 2025 Crossref	8 words — < 1%
180	Ahmad Pauji, Hendi Iskandar, Tarman Tarman. "Analisis Pengaruh Lean Manufacturing dan Personal Protective Equipment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi 5S dengan Pendekatan SMARTPLS (Studi Kasus: Departemen Operasional Produksi, Quality, PPIC di PT. XYZ)", Jurnal Teknik Industri Terintegrasi, 2025 Crossref	8 words — < 1%
181	Arief Budi Santoso, Andriansyah Dwi Hartadi. "Pengaruh Rekan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	8 words — < 1%
182	Dicky Anderson Simangunsong, Henri Saragih, Selamat Siregar. "Pengaruh Stres Kerja Self Efficacy dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bpr Pijer Podi Kekelengen", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	8 words — < 1%
183	Farid Hamdani, Umar Burhan, Suharto Suharto. "Pengaruh Strategi Pemasaran terhadap Peningkatan Volume Produksi pada Katering Pawon TC", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	8 words — < 1%

- 184 Fernando, Frendi. "Efektivitas Qur'anic Forgiveness Therapy Berbasis Q.S. Ali Imran Ayat 159 Dalam Meningkatkan Regulasi Emosi Anak Binaan di Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kutoarjo Kabupaten Purworejo", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia), 2025
ProQuest 8 words — < 1%
- 185 Fery Susanto, Dewi Mustikasari Immanuel. "Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsource Universitas Ciputra", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2026
Crossref 8 words — < 1%
- 186 Haris Munandar, Dibyo Waskito Guntoro, Dedy Setyawan. "Investigasi Efek Cyberloafing terhadap Dinamika Stres Profesional", Jurnal Perspektif Penelitian Pendidikan, 2024
Crossref 8 words — < 1%
- 187 Imelda Tryana Putri, Elperida Juniarni Sinurat, Kristanty Nadapdap. "Pengaruh Beban Kerja, Organizational Behavior, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Binjai", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref 8 words — < 1%
- 188 Muhammad Alif Hidayat, Muhammad Faisal Yul Zamrudi. "Peran Mediasi Motivasi Kerja terhadap Kepemimpinan Transformasional dan Knowledge Sharing dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan", ARZUSIN, 2026
Crossref 8 words — < 1%
- 189 Ni Putu Sudarsani, Relin D.E, I Nyoman Temon Astawa. "PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT (WFC), STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEREMPUAN HINDU DI UNIVERSITAS TABANAN", Dharmasmrti: Jurnal Ilmu Agama dan Kebudayaan, 2026
Crossref 8 words — < 1%
- 190 Nurul Wahyuni, Endang Suswati, Rosidi Rosidi. "Inovasi layanan, citra kesehatan, dan loyalitas pasien: Peran mediasi kepuasan pasien", Journal of Management and Digital Business, 2026
Crossref 8 words — < 1%
- 191 Rina Aisya Septia, Muhammad Anwari, Hanura Aprilia. "Hubungan Dukungan Sosial dengan Psychological Well-Being Pada Remaja SMA Negeri 8 Banjarmasin", Jurnal Pendidikan Tambusai, 2026
Crossref 8 words — < 1%

192	Wahyuni Wahyuni, Muhammad Islam Nasution, Cynthia Vanessa Djodjobo. "Analisis gambaran stres kerja pada pekerja informal di Kota Tangerang", <i>Journal of Health Research Science</i> , 2025 Crossref	8 words — < 1%
193	Warda Yussy Rha, Siti Nurmalia Dewi. "ANALISIS HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP DISTRES PADA PERAWAT DI RS X TEMBILAHAN", <i>PREPOTIF : JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT</i> , 2025 Crossref	8 words — < 1%
194	Yuga Taufik, Siti Sumiati. "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Lingkungan Kerja dan Budaya Service Excellence dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Tanatap Coffee)", <i>ARZUSIN</i> , 2026 Crossref	8 words — < 1%
195	Zakia Novi Anggitaratri, Yusuf Alam Romadhon. "ANALISIS GEOSPASIAL HUBUNGAN INDUSTRI, KEPADATAN PENDUDUK DAN IMT DENGAN RISIKO NEOPLASMA", <i>PREPOTIF : JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT</i> , 2025 Crossref	8 words — < 1%
196	anzdoc.com Internet	8 words — < 1%
197	docslide.us Internet	8 words — < 1%
198	erepo.unud.ac.id Internet	8 words — < 1%
199	id.123dok.com Internet	8 words — < 1%
200	journal.untar.ac.id Internet	8 words — < 1%
201	jurnalfdk.uinsa.ac.id Internet	8 words — < 1%
202	jurnalistiqomah.org Internet	8 words — < 1%
203	lib.uin-malang.ac.id Internet	8 words — < 1%

204	moam.info Internet	8 words — < 1%
205	permana.upstegal.ac.id Internet	8 words — < 1%
206	repository.eka-prasetya.ac.id Internet	8 words — < 1%
207	repository.umb.ac.id Internet	8 words — < 1%
208	repository.unib.ac.id Internet	8 words — < 1%
209	repository.upp.ac.id Internet	8 words — < 1%
210	rodiyah.wordpress.com Internet	8 words — < 1%
211	text-id.123dok.com Internet	8 words — < 1%
212	www.akbidsismadi.ac.id Internet	8 words — < 1%
213	Hamzah Hamzah, Miftah Syarif, Mar Artur Rahima, Astri Ayu Purwati. "Locus of Control dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru", Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 2021 Crossref	7 words — < 1%
214	Lailin Nahdiyah, Kholid Mutadlo. "Pengaruh Inovasi Produk dan Strategi Pemasaran Digital terhadap Minat Beli dan Kepuasan Konsumen", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 Crossref	7 words — < 1%
215	Lina Purwanti, Dumadi Dumadi, Roni Roni, M. Badrun Zaman, Nasiruddin Nasiruddin. "Pengaruh Akuntabilitas, Efektivitas, dan Kualitas Pelatihan terhadap Peningkatan Jumlah Peserta Latihan pada LPK Langgeng Mulyo Kabupaten Brebes", Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology, 2026 Crossref	7 words — < 1%

-
- 216 Made Cahya Purnama, Putu Putri Prawitasari. "Determinan Minat Penggunaan Coretax: Peran Technology Readiness dan Persepsi Kompleksitas Dengan Persepsi Kegunaan dan Kepercayaan Terhadap Sistem Sebagai Variabel Mediasi", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref 7 words — < 1%
-
- 217 Nisrawanti Nisrawanti, Milka Pasulu, Pra Gemini. "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Matahora - Wakatobi", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref 7 words — < 1%
-
- 218 Farrell Josia K. Nerotou, Tri Andjarwati. "Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Mitra Abadi Metalindo Surabaya", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref 6 words — < 1%
-
- 219 Jarot Budi Purnomo, Hardhani Widiastuti, Rusmalia Dewi. "PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP OPTIMISME DIMEDIASI PSYCHOLOGICAL WELL-BEING", Jurnal Kesehatan Tambusai, 2023
Crossref 6 words — < 1%
-
- 220 Muhammad Satra, Alif Muarifah. "Tinjauan Literatur tentang Kesejahteraan Psikologis pada Penghafal Al-Qur'an", Qudwah Qur'aniyah: Jurnal Studi Al-Qur'an dan Tafsir, 2024
Crossref 6 words — < 1%
-
- 221 Muhammad Yazid, Tyas Wijyaningrum, Rizqi Zulfa Qatrunnada, Wilakhansa Fianasari, Anisa Ayu Pertiwi. "Peran Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan", Jurnal Aplikasi Psikologi, 2025
Crossref 6 words — < 1%
-
- 222 Mustajab, Dodi. "Pengaruh person-organization fit, etos kerja Islami dan kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel mediasi (studi pada PT. Bank Muamalat di Purwokerto)", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia), 2024
ProQuest 6 words — < 1%
-
- 223 Pandini, Dwi Intan. "Determinan Loyalitas Pelanggan Pada Produk PT. Unilever Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi di Tengah Isu Boikot (Studi Kasus Pada Pelanggan Muslim Wilayah Barlingmascakeb).", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)
ProQuest 6 words — < 1%

224 Rainhart Bierhoff, Shindi Kusdiana, Mauludia Mugianto Putri, Calista Desi Azzhara, Tri Wahjoedi. "Peran Work-Life Balance dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref 6 words — < 1%

225 Three, Ermit. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Stres Guru terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Ajibarang.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)
ProQuest 6 words — < 1%

226 Vina Navia, Rohni Taufikasari, Roly Marwan Mathuridy. "Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat IGD di RSUD Ratu Zalecha Martapura", Malahayati Nursing Journal, 2026
Crossref 6 words — < 1%

227 Wulan Nurmayasari, Indah Ramadhoniya Adri, Nia Kurniawati Harun, Yudhinanto CN. "Work- Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Damri Lampung", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref 6 words — < 1%

228 konsultasiskripsi.com
Internet 6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF
EXCLUDE MATCHES OFF