

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP STRES KERJA PADA  
PEGAWAI LAPAS KLAS I KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**Pembimbing:**

**Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

**Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc**

**Oleh:**

**M.Zukhair**

**C021171321**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS KEDOKTERAN**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2021**

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP STRES KERJA PADA  
PEGAWAI LAPAS KLAS I KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**Pembimbing:**

**Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

**Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc**

**Oleh:**

**M.Zukhair**

**C021171321**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS KEDOKTERAN**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2021**

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP STRES KERJA PADA  
PEGAWAI LAPAS KLAS I KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana  
Pada Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

**Pembimbing:**

Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc

**Oleh :**

M.Zukhair  
C021171321



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2021**

Halaman Persetujuan

**PENGARUH PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP STRES KERJA PADA  
PEGAWAI LAPAS KLAS I KOTA MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh:

**M.Zukhair**  
**C021171321**

Telah disetujui dan diajukan di hadapan Dewan Penguji Skripsi  
Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin



Makassar, Juni 2021

Pembimbing I



Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
NIP. 198410292 01504 2 001

Pembimbing II



Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc  
NIP. 19860418 201101 2 020

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A.  
NIP. 198107252010121004

SKRIPSI

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP STRES KERJA PADA  
PEGAWAI LAPAS KLAS I KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh:

M.Zukhair

C021171321

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
Pada tanggal Juni 2021

Menyetujui,  
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	1. 
2.	Nur Syamsu Ismail, S.Psi., M.Si	Sekretaris	2. 
3.	Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	3. 
4.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Anggota	4. 
5.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	5. 
6.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	6. 

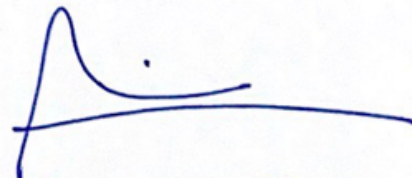
Mengetahui

Wakil Dekan Bidang Akademik,  
Riset dan Inovasi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin



Dr. dr. Irfan Idris, M.Kes  
NIP. 19671103 199802 1 001

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A.  
NIP. 198107252010121004

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, magister, dan atau doktor), baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaan/Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini. Maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Makassar, 25 Mei 2021

Yang membuat Pernyataan,



## ABSTRAK

M.Zukhair, C021171321, Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Lapas Klas I Kota Makassar, Skripsi, Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2021.

xx + 77 halaman, 4 lampiran

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh *psychological capital* terhadap stres kerja pada pegawai Lapas Klas I Kota Makassar agar dapat meningkatkan kualitas SDM di Lapas. Responden pada penelitian ini adalah 115 pegawai di Lapas Klas I Kota Makassar. Alat Ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah *psychological capital questionnaire* (PCQ-12) dan skala stres kerja. Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan nilai  $R^2 = 0,095$  dan nilai  $\beta = -0,035$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh sebesar 9,5% terhadap stres kerja pegawai. Semakin tinggi tingkat *psychological capital*, maka semakin rendah stres kerja pegawai Lapas Klas I Kota Makassar.

Kata Kunci: *Psychological Capital*, Stres Kerja, Pegawai

Daftar Pustaka, 53 (1992-2020).

## **ABSTRACT**

*M.Zukhair, C021171321, The Effects of Psychological Capital towards Work Stress on Employees at Lapas Class I Makassar City, Undergraduate Thesis, Departement of Psychology, Medical Faculty, Hasanuddin University, Makassar, 2021.*

*xx + 77, 4 attachments*

*This study aims to explain the effect of psychological capital towards work stress on employees at Lapas Class I Makassar City in order to improve quality of human resources in Lapas. The respondents in this study were 115 employees at Lapas Class I Makassar City. The measuring instruments that are used to collect data in this research were Psychological capital questions (PCQ-12) and work stress scale. Simple linear regression analysis was used in this study to test the research hypothesis.*

*Based on the results of data analysis shows that the value of  $R^2 = 0,095$  and the value of  $\beta = -0,035$ . This result explains that psychological capital has 9,5% effects towards work stress of employees at Lapas Class I Makassar City.*

*Keywords: psychological capital, work stress, employees.*

*Bibliography, 53 (1992-2020)*



## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunia yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "*Pengaruh Psychological Capital Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Lapas Klas I Kota Makassar*". Shalawat dan salam penulis haturkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang membawa ummat-nya dari zaman gelap gulita menuju zaman yang terang benderang akan ilmu pengetahuan seperti saat ini.

Segala pencapaian peneliti peroleh selama ini adalah atas ridho dan kehendak Allah SWT. Penulis menyadari bahwa selama proses penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan, dukungan, motivasi, serta doa-doa dari berbagai pihak yang berada disekitar penulis selama proses pengerjaan skripsi ini. Melalui tulisan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati mengucapkan banyak terima kasih kepada;

1. Terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua peneliti yaitu Bapak H. Tajuddin Hafidz dan Ibu Munirah. Beliau yang tak henti-hentinya memberikan dukungan, do'a dan semangat kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Psikologi FK Unhas. Terima kasih telah memberikan *support* penuh dan memastikan peneliti tetap sehat walaupun hingga larut malam selama mengerjakan skripsi ini.
2. Kepada bapak Dr. Muhammad Tamar, M.Psi., selaku ketua prodi Psikologi FK Unhas periode 2011-2019 dan dosen penguji dari peneliti, terima kasih atas jasanya selama peneliti menjadi mahasiswa Psikologi Unhas. Peneliti berterima kasih atas

saran dan umpan balik yang diberikan kepada peneliti sehingga menghasilkan skripsi yang lebih baik.

3. Kepada Bapak Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A , selaku ketua Prodi Psikologi FK Unhas. Terima kasih atas tenaga dan pikiran dalam mengembangkan Prodi Psikologi tercinta serta ilmu dan nasehat-nasehat yang peneliti dapatkan selama menjadi mahasiswa Prodi Psikologi FK Unhas.
4. Kepada Ibu Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku dosen PA sekaligus dosen pembimbing pertama atas waktu, tenaga, dan pikiran yang diberikan baik selama peneliti dari mahasiswa baru hingga menjadi dosen pembimbing dalam mengerjakan skripsi ini. Terima kasih juga telah meluangkan waktu untuk peneliti berkonsultasi baik secara tatap muka maupun secara *online* dan memberikan ilmu serta umpan baliknya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dan meraih gelar sarjana psikologi. Semangat serta motivasi yang diberikan selama ini oleh Ibu Yuni sangat membantu peneliti dalam penyusunan skripsi ini walaupun ditengah situasi pandemi ini. Terima kasih peneliti ucapkan kepada Ibu Yuni telah memberikan sejumlah pengetahuan serta pengalaman yang membuat peneliti menyadari kekurangan-kekurangan yang perlu untuk peneliti perbaiki sehingga menjadi individu yang lebih baik.
5. Kepada Ibu Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc, selaku pembimbing kedua, terima kasih telah mendampingi peneliti dengan sabar serta senantiasa meluangkan waktu untuk berkonsultasi terkait setiap progres pengerjaan skripsi ini. Peneliti juga berterima kasih atas bantuan serta arahan dalam menyusun skripsi melalui umpan balik yang membangun dan bermanfaat bagi peneliti. Terima kasih kepada Ibu Vita atas

motivasi dan semangat yang diberikan setiap kali berkonsultasi sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dalam waktu yang tepat.

6. Kepada dosen penguji skripsi peneliti, yaitu bapak Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog, terima kasih atas berbagai saran dan umpan baliknya yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam memperbaiki kekurangan pada skripsi ini. Melalui saran serta umpan balik tersebut, peneliti memperoleh berbagai pembelajaran yang membuat penyusunan skripsi menjadi lebih baik.
7. Kepada seluruh dosen Prodi Psikologi Unhas, terima kasih atas segala ilmu yang diberikan selama penulis menjadi mahasiswa. Terima kasih telah memfasilitasi dan membersamai penulis dalam berproses belajar tentang dan belajar menjadi, serta menginternalisasi nilai-nilai prodi Psikologi Unhas. Tak lupa juga penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh staf Prodi Psikologi Unhas yang telah membantu segala yang berhubungan dengan administrasi peneliti selama menjadi mahasiswa hingga peneliti meraih gelar sarjana.
8. Kepada Kak Fariedl dan Ibu Sira, terima kasih telah memfasilitasi dan membantu peneliti selama melakukan pengambilan data di Lapas Klas I Kota Makassar. Terima kasih juga kepada responden dalam hal ini bapak/ibu pegawai Lapas Klas I Kota Makassar karena telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian pada skripsi ini.
9. Kepada Nini, terima kasih atas *support* serta bantuannya selama penulis mengerjakan skripsi. Terima kasih karena dengan sabar menemani dan mendengarkan setiap keluhan dan berbagai kesulitan peneliti dari café ke café, dari tempat percetakan ke percetakan lain untuk membantu olah data hingga terjilidnya skripsi peneliti.

10. Kepada rekan-rekan AG/13 alias rama, nano, husen, ian, fatur, albi, dan ubbe, terima kasih atas dukungan serta tumpangan bermalam di AG/13 selama menjadi mahasiswa hingga peneliti meraih gelar sarjana.
11. Kepada Tim Hore alias Fahrul dan Ody yang telah menjadi rekan sekaligus kawan dari SMA, kuliah, hingga meraih gelar sarjana bersama-sama. Sampai jumpa di puncak kesuksesan, bro.
12. Kepada teman-teman Proximity 2017, terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan studi peneliti, selama berproses mulai dari mahasiswa baru hingga menyelesaikan skripsi. Terima kasih karena telah menerima penulis apa adanya dan memberikan kenyamanan selama berkuliah di Psikologi Unhas. Peneliti sangat bersyukur menjadi bagian dari keluarga Proximity 2017 karena peneliti mendapatkan banyak cerita dan pengalaman-pengalaman bersama teman-teman Proximity 2017. Terima kasih telah membuat peneliti dapat mengembangkan diri serta membuka wawasan melalui berbagai proses yang telah peneliti dan Proximity 2017 lewati. Peneliti berharap, silaturahmi tidak berhenti sampai lulus kuliah, tetapi tetap berlanjut seterusnya. See You On Top Proximity 2017!.
13. Kepada HIMAPSI FK Unhas Periode 2018/2019, terima kasih telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk berproses serta menjadi tempat belajar dan memperoleh berbagai pengalaman yang penulis tidak dapatkan di dalam kelas perkuliahan. Terima kasih juga karena penulis dapat lebih mengenal komunitas psikologi dalam hal ini kakak-kakak Insight 2016 dan Kakak-kakak Mindsight 2015.
14. Kepada K2PI FK Unhas, terima kasih telah memberikan penulis juga kesempatan untuk berproses dan menjadi wadah penulis serta teman-teman prodi Psikologi FK Unhas lainnya untuk mempelajari lebih dalam tentang ajaran agama Islam.

15. Kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih telah membantu selama proses penyelesaian skripsi ini sehingga penulis dapat mencapai target yang penulis harapkan.

Makassar, 27 Mei 2021

M.Zukhair

## DAFTAR ISI

JUDUL.....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN .....	v
HALAMAN PERNYATAAN .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI .....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
1.4.1 ... Manfaat Teoritis.....	9
1.4.2 ...Manfaat Praktis.....	10

<b>BAB II</b> .....	<b>11</b>
<b>2.1 Stres</b> .....	<b>11</b>
2.1.1. Definisi Stres.....	11
2.1.2. Stres Kerja.....	12
2.1.3. Prinsip-prinsip <i>Conservation of Resources theory</i> .....	13
2.1.4. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi Stress kerja.....	14
<b>2.2 Psychological Capital</b> .....	<b>17</b>
2.2.1. Definisi Psychological Capital.....	17
2.2.2 Dimensi Psychological Capital.....	19
<b>2.3. Pengaruh Psychological Capital terhadap Stres Kerja</b> .....	<b>22</b>
<b>2.4. Kerangka Konseptual</b> .....	<b>25</b>
<b>BAB III</b> .....	<b>28</b>
<b>3.1. Jenis Penelitian</b> .....	<b>28</b>
<b>3.2. Variabel Penelitian</b> .....	<b>28</b>
<b>3.3. Definisi Operasional</b> .....	<b>29</b>
3.3.1. Psychological Capital.....	29
3.3.2. Stres Kerja.....	29
<b>3.4. Populasi dan Sampel</b> .....	<b>30</b>
<b>3.5. Teknik Pengumpulan Data</b> .....	<b>30</b>
3.5.1. Skala Psychological Capital.....	31
3.5.2. Skala Stres Kerja.....	31
<b>3.6 Validitas Instrumen Penelitian</b> .....	<b>32</b>

3.6.1. Skala Psychological Capital.....	33
3.6.2. Skala Stres Kerja.....	33
3.7. Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	33
3.7.1. Skala Psychological Capital.....	34
3.7.2. Skala Stress Kerja.....	34
3.8. Teknik Analisis Data.....	35
3.8.1. Analisis Deskriptif.....	35
3.8.2. Uji Asumsi.....	35
3.8.3. Uji Hipotesis Penelitian.....	36
3.8.4. Waktu Penelitian.....	37
<b>BAB IV.....</b>	<b>38</b>
4.1 Gambaran Karakteristik Responden Penelitian.....	38
4.1.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
4.1.2 Karakteristik responden berdasarkan Usia.....	39
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Suku.....	39
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Pada Pekerjaan.....	40
4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.....	41
4.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	41
4.1.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	42
4.1.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	43
4.2. Analisis Deskriptif Variabel.....	43
4.2.1 Gambaran <i>Psychological Capital</i> Responden Penelitian.....	43
4.2.2 Gambaran Stres Kerja Responden Penelitian.....	52



<b>4.3 Hasil Uji Hipotesis Penelitian.....</b>	<b>62</b>
<b>4.3.1 Analisis Regresi Linear Sederhana .....</b>	<b>62</b>
<b>4.4 Pembahasan.....</b>	<b>64</b>
<b>4.5 Limitasi Penelitian .....</b>	<b>68</b>
<b>BAB V .....</b>	<b>70</b>
<b>5.1 Kesimpulan.....</b>	<b>70</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>70</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>77</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blue Print Skala <i>Psychological Capital Questionnaire 12 (PCQ-12)</i> .....	31
Tabel 3.2 Blue Print Skala Stres Kerja.....	32
Tabel 3.3 Koefisien Reliabilitas Cronbach's Alpha.....	34
Tabel 3.4 Nilai <i>Cronbach's Alpha Psychological Capital</i> .....	36
Tabel 3.5 Nilai <i>Cronbach's Alpha Stres Kerja</i> .....	36
Tabel 3.6 Tabel Waktu Penelitian.....	37
Tabel 4.1 Deskripsi Statistik Variabel <i>Psychological Capital</i> .....	47
Tabel 4.2 Skor Penormaan <i>Psychological Capital</i> .....	47
Tabel 4.3 Deskripsi Statistik Variabel Stres Kerja.....	62
Tabel 4.4 Skor Penormaan Stres Kerja.....	63
Tabel 4.5 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	73
Tabel 4.6 R Square.....	73
Tabel 4.7 Signifikansi Tiap Aspek <i>Psychological Capital</i> Terhadap Stres Kerja.....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	26
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Suku.....	39
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi.....	40
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.....	41
Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	41
Gambar 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	42
Gambar 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	43
Gambar 4.9 Gambaran <i>Psychological Capital</i> Responden.....	44
Gambar 4.10 <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Gambar 4.11 <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Usia.....	46
Gambar 4.12 <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Divisi.....	47
Gambar 4.13 <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Status Pekerjaan.....	49
Gambar 4.14 <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
Gambar 4.15 <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	51
Gambar 4.16 <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Status Pernikahan.....	52
Gambar 4.17 Gambaran Stres Kerja Responden.....	53
Gambar 4.18 Stres Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Gambar 4.19 Stres Kerja Berdasarkan Usia.....	55
Gambar 4.20 Stres Kerja Berdasarkan Divisi.....	57
Gambar 4.21 Stres Kerja Berdasarkan Status Pekerjaan.....	59
Gambar 4.22 Stres Kerja Berdasarkan Lama Bekerja.....	60
Gambar 4.23 Stres Kerja Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	61
Gambar 4.24 Stres Kerja Berdasarkan Status Pernikahan.....	62

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.....	Surat Izin Penelitian
Lampiran 2.....	Skala Penelitian
Lampiran 3.....	Uji Asumsi
Lampiran 4.....	Uji Hipotesis

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting bagi suatu organisasi serta instansi pemerintahan sekalipun karena mereka sebagai penggerak dalam berjalannya organisasi tersebut. Para pegawai sebagai pemeran utama guna mencapai setiap tujuan dari instansi atau organisasi yang ditempatinya bekerja. Selama proses pencapaian tujuan tersebut, maka instansi pemerintahan pasti melibatkan sejumlah komponen dari organisasi, khususnya sumber daya manusia. Setiap pegawai memiliki peranan dalam menentukan kelancaran, kemajuan serta keberhasilan organisasi di masa yang akan datang (Annisa & Zulkarnain, 2013).

Lembaga pemasyarakatan (LAPAS) Klas I Kota Makassar merupakan lembaga yang berada dibawah naungan Kementerian Hukum dan Ham Republik Indonesia (Kemenkumham RI). Secara Umum, Lembaga Pemasyarakatan ini memiliki sejumlah fungsi utama yakni melakukan pembinaan kepada narapidana, memberikan dan melakukan bimbingan sosial, melakukan pemeliharaan keamanan dan tata tertib Lembaga Pemasyarakatan serta melakukan urusan tata usaha dan rumah tangga. Para pegawai yang terbagi pada 5 bidang pada Lapas Klas I Makassar memiliki tugas dan fungsinya masing-masing. Berdasarkan hasil wawancara peneliti, diketahui bahwa sebanyak 144 pegawai yang bertugas di Lapas Klas I Makassar serta total narapidana (Napi) yang berada dalam lapas mencapai 1100 tahanan.

Setiap pegawai yang bertugas pada Lembaga Pemasyarakatan dapat mengalami sejumlah resiko kerja. Resiko kerja yang dimilikinya juga tidak sebanding dengan kesejahteraan yang diperolehnya. Adapun hasil temuan

peneliti melalui wawancara dengan salah seorang pegawai lapas tersebut bahwa seringkali sejumlah Napi melakukan tindakan yang dapat mengancam keselamatan para petugas seperti mencoba kabur dari tempat mereka di tahan, menimbulkan perkelahian sesama Napi, hingga pada melakukan penyerangan terhadap petugas Lapas. Sehingga hal ini tentunya meresahkan dikarenakan perilaku-perilaku tersebut justru dapat mengancam tidak hanya sesama penghuni Lapas, tetapi juga terhadap petugas Lapas itu sendiri. Situasi inilah yang memicu kondisi stress pada petugas Lapas Klas I Makassar. Stress kerja pegawai dapat disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi, hubungan interpersonal, kejenuhan dalam bekerja, hingga pada tekanan dalam menyelesaikan tugas yang mereka miliki (Prihatsanti, Ratnaningsih & Prasetyo, 2013).

Sebagai pegawai Lapas tidak selamanya berada dalam kondisi yang menyenangkan dan stabil. Pada kenyataannya berbagai tekanan kerja yang harus dihadapi oleh para pegawai itu sendiri. Apabila mereka tidak mampu menghadapi tekanan kerja tersebut, maka dapat menimbulkan stress kerja. Ketegangan kerja pada lingkungan kerja dapat terjadi ketika tidak selarasnya antara *job decision* dengan *job demand* pada suatu pekerjaan terkait dengan psikologis para pegawai (Sauter dan Murphy, 1995). Para pegawai secara sadar atau tidak sadar pekerjaannya menimbulkan stress pada dirinya. Stress sendiri terbagi atas 2 macam yakni *eustress* dan *distress*. *Eustress* sebagai stress yang baik terkait dengan perasaan positif dan bermanfaat bagi kesehatan serta meningkatkan produktivitas individu. *Eustress* pada individu juga membuat pikiran siap menghadapi sejumlah tuntutan kerja. Sedangkan *distress* sendiri sebagai respon terhadap stress yang negatif serta dapat menurunkan produktivitas kerja (Li et al,

2016; Lazarus & Folkman, 1984). Sehingga *distress* yang dimaksud disini ialah stress kerja (*job stress*) yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai.

Sementara menurut Pandey (2020) stress sebagai respons adaptif terhadap situasi yang dianggap menantang atau mengancam kesejahteraan individu. Saat ini, fenomena stress kerja sering ditemui serta mengawatirkan bagi organisasi karena berdampak langsung pada kinerja para pegawai. Misalnya saja penurunan kinerja pegawai, meningkatnya tingkat kesalahan yang dilakukan oleh tenaga kerja hingga memicu meningkatnya *turnover* sehingga yang akan terjadi ialah pergantian staff yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi itu sendiri. Cooper et al (2005) menemukan bahwa terdapat sedikitnya 6 pekerjaan yang rawan mengalami stress terkait fisik dan *well-being* serta tingkat kepuasan kerja yang rendah. Keenam pekerjaan tersebut yaitu pekerja ambulans, guru, *customer service*, pusat panggilan, petugas penjara (Lapas) dan polisi.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti juga terhadap pegawai Lapas Klas I Makassar, ditemukan bahwa petugas yang masih terbilang baru bergabung menjadi petugas Lapas diberikan tugas/pekerjaan yang semestinya dikerjakan oleh petugas lain yang dapat dikatakan sudah lama bekerja (senior) di Lapas tersebut. Adapun tugas yang dibebankan seperti membuat laporan harian terkait kejadian selama bertugas pada hari itu juga. Sehingga adanya konflik peran serta secara tidak langsung bertambahnya tuntutan pekerjaan yang juga menjadi pemicu stress kerja pegawai Lapas Kelas I Makassar. Spector (2012) juga mengemukakan bahwa kondisi yang dapat terjadi pada sebagian besar pekerjaan yakni terjadinya konflik dengan rekan kerja. Hal tersebut juga dapat memicu munculnya stress kerja pada karyawan. Prihatsanti, Ratnaningsih & Prasetyo (2013) mengemukakan bahwa stress kerja pegawai disebabkan oleh tuntutan

pekerjaan yang terlalu berat, hubungan interpersonal, kejenuhan dalam bekerja, hingga pada permasalahan keuangan serta adanya tekanan dalam menyelesaikan tugas yang mereka miliki.

Adapun temuan peneliti melalui wawancara terhadap salah seorang pegawai bagian personalia, diketahui bahwa waktu kerja pegawai Lapas sekitar 7 hingga 8 jam dalam sehari. Akan tetapi, pada bagian tertentu diminta untuk *stand by* kapan pun agar ke kantor apabila terdapat Napi yang akan masuk maupun keluar, walaupun pada saat itu bukan waktu dinas pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut misalnya petugas bidang administrasi yang harus masuk ke kantor jam 1 malam ketika terdapat Napi yang ditahan pada malam itu juga. Selain itu, peneliti juga menemukan seringkali terjadi keributan antar sesama Napi seperti perkelahian bahkan melakukan perlawanan ketika akan diamankan oleh petugas Lapas. Sehingga sejumlah temuan di atas membuat situasi *stressful* bagi pegawai Lapas Klas I Makassar. Hal tersebut juga menjadi salah satu hal yang membuat pegawai merasa lelah, baik fisik maupun mental karena harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya dalam hal ini tugasnya sebagai pegawai Lapas Klas I Makassar. Sehingga fenomena tersebut menggambarkan tingginya *job demand* yang dimiliki para pegawai. *Job demand* yang tinggi dapat mempengaruhi stres kerja para pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian Rakhmawati & Syarifah (2017) terhadap pegawai divisi KPLP Lapas Klas I Surabaya yang ditemukan adanya pengaruh *job demands* terhadap stres kerja. Pada penelitian tersebut juga ditemukan bahwa indikator *job demand* yakni *work overload* memiliki pengaruh paling tinggi terhadap stres kerja. Sehingga beban kerja yang berlebihan dapat memicu timbulnya stres kerja pada pegawai di instansi pemerintahan khususnya pada Lembaga Pemasyarakatan.



Ketika sejumlah pegawai mengalami stress kerja, maka akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri. Massie, Areros, & Rumawas (2018) mengemukakan bahwa stress kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika stress kerja pegawai pada suatu organisasi tinggi maka akan berdampak pada kinerja mereka yang menurun. Stress dapat terjadi pada setiap lapisan jabatan baik staff maupun pimpinan. Hal tersebut dapat mempengaruhi seberapa produktifnya para pegawai dalam bekerja. Adapun hasil penelitian dari Saputri (2012) menemukan bahwa adanya hubungan negatif antara stress kerja dengan produktivitas kerja. Semakin tinggi tingkat stress kerja maka semakin rendah produktivitas kerja pada karyawan, begitu pun sebaliknya semakin rendah stress kerja maka produktivitas kerja akan meningkat. Sehingga penting bagi suatu instansi pemerintahan untuk meminimalisir atau bahkan mengatasi terjadinya stress kerja pada pegawainya, terlebih pegawai yang berada pada lingkup Lembaga pemasyarakatan (Lapas) agar para pegawainya dapat bekerja secara optimal dengan sejumlah fungsi dan tugasnya masing-masing.

Suatu instansi pemerintahan seperti Lembaga Pemasyarakatan Klas I Makassar sudah semestinya memperhitungkan beban kerja (*job demand*) yang diberikan kepada pegawainya dengan sumber daya yang dimiliki agar tidak menciptakan stress kerja. Schaufeli dan Peeters (2000) mengatakan bahwa secara umum stress kerja yang dialami oleh petugas disebabkan oleh adanya konflik peran, kontak sosial yang mengharuskan mereka berhubungan dengan atasan, hingga *job demand* berlebih yang tidak sebanding dengan upah yang diperolehnya. *Job demand* didefinisikan sebagai aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang memerlukan upaya atau keterampilan yang berkelanjutan (Bakker & Demerouti, 2014). Sehingga untuk menghadapi *job*

*demand* yang tinggi, karyawan atau pegawai menggunakan sumber daya dalam hal ini *job resources* yang lebih besar. Asumsi ini didasarkan pada *Conservation of Resources Theory (COR Theory)* yang menyatakan bahwa apabila individu mengalami kekurangan *resources* maka rentan mengalami peristiwa kehidupan yang negatif seperti stress kerja. Teori COR merupakan suatu teori yang menjelaskan sejumlah perilaku individu berdasarkan kebutuhannya untuk memperoleh dan melestarikan sumber daya (*resources*) agar dapat menghadapi tuntutan tertentu (Hobfoll et al, 2018). Pentingnya *resources* bagi setiap pegawai Lapas Klas I Makassar agar mereka dapat menghadapi tuntutan kerja yang tinggi sehingga mengurangi resiko terjadinya stress kerja pada lingkungan Lapas tersebut. Broeck et al (2013) menyatakan bahwa setiap individu dapat mengalami stress ketika mereka kekurangan atau kehilangan sumber daya (*resources*) yang bernilai tinggi.

Stres yang terjadi pada individu dapat dijelaskan melalui teori *Consevation of Resources* (Hobfoll et al, 2018), yang menyatakan bahwa stress dapat terjadi karena tiga sebab yakni ketika hilangnya *resources* utama, ketika *resources* utama terancam hilang, dan ketika gagalnya memperoleh *resources* utama setelah mengeluarkan usaha yang maksimal. Sehingga dapat dikatakan bahwa ketika individu atau pegawai memiliki *resources* yang maksimal pada dirinya, maka individu tersebut akan dapat mengatasi stress begitupun sebaliknya. Hubfoll (2011) mengemukakan bahwa *resources* layaknya berupa paket atau secara beriringan, baik untuk individu maupun organisasi. *Resources* sebagai konsekuensi dari pengasuhan dan adaptasi yang dipelajari, maka mereka tampil secara bersama-sama. Misalnya *self-esteem*, *optimism*, dan *self efficacy* muncul dari kondisi lingkungan yang umum dan saling berkorelasi satu sama lain.

Selain itu, Adiwibawa & Kusumawardhani (2014) mengemukakan bahwa ketika stres mengancam seseorang dan akan menimbulkan stress yang lebih besar karena individu tersebut harus mengorbankan sumber daya (*resources*) tertentu tanpa memperoleh imbalan dari pengorbanan tersebut. Sumber daya yang dimaksud ialah objek, karakteristik personal, kondisi serta energi yang bernilai. Sehingga teori ini memiliki keterkaitan dengan *psychological capital* sebagai kekuatan psikologis yang positif dapat menjadi sumber daya (*resources*) karakteristik personal yang terdiri dari empat komponen yaitu *self-efficacy*, *resilience*, *optimism*, dan *hope* (Luthans, Yousseff, & Avolio, 2015). Sehingga melalui keempat komponen tersebut akan membantu individu menghadapi tuntutan kerja. Dengan kata lain, individu dengan PsyCap tinggi sebagai *resources* akan memiliki ketahanan lebih terhadap berbagai *job demand* serta lebih mampu untuk melawan stress kerja. Seperti penelitian di Indonesia yang dilakukan oleh Meiliana (2020) bahwa adanya hubungan negatif dan signifikan antara *psychological capital* dengan stress kerja, artinya ketika *psychological capital* rendah maka stress kerja akan tinggi. Hal tersebut secara tidak langsung membuat perusahaan atau instansi pemerintahan meningkatkan *psychological capital* yang dimiliki pegawai agar stress kerja dapat ditekan.

Luthans & Morgan (2017) mengemukakan bahwa konstruk inti yang diakui dari *Psychological Capital* (PsyCap) diperoleh melalui *Positive Organizational Behavior* (POB). Awalnya *positive psychological resources* yang membentuk PsyCap yang dimana termasuk di dalamnya *hope*, *efficacy*, *resilience*, dan *optimism* atau yang disingkat HERO. Keempat komponen penyusun *psychological capital* ini dinilai yang paling memenuhi kriteria menjadi teori dan penelitian yang berbasis, positif, terukur secara valid, seperti keadaan serta berdampak pada sikap, perilaku,

kinerja dan kesejahteraan yang dimiliki individu di dalam organisasi. *Psychological Capital* sebagai keadaan atau kondisi perkembangan psikologi individu yang positif. Konstruk ini berdampak positif secara berkelanjutan, pengaruh positif dari PsyCap diharapkan akan mengurangi biaya serta pengaruh negatif termasuk di dalamnya stress kerja pada suatu organisasi (Cavus & Kapasuz, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Abbas & Raja (2015) menemukan bahwa *Psychological Capital* korelasi yang negatif dengan stress kerja dan berkorelasi positif dengan prestasi kerja. Individu dengan PsyCap tinggi dinilai lebih inovatif serta tingkat stress kerja yang lebih rendah dibandingkan individu dengan PsyCap yang rendah. Hal serupa juga ditemukan oleh Avey, Luthans, & Jensen (2009) pada penelitiannya bahwa PsyCap memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap stress kerja yang dialami karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi PsyCap yang dimiliki individu maka semakin rendah tingkat stress kerja yang dapat mereka alami. Di Indonesia sendiri, penelitian yang dilakukan oleh Novianti (2015) memperoleh hasil bahwa adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara faktor internal individu (kecerdasan emosi dan *psychological capital*) dan eksternal (*social support*) dengan stress kerja. Sehingga setiap individu perlu memanfaatkan *resources* yang dimilikinya dalam hal ini *psychological capital* untuk memerangi stress kerja.

Berdasarkan temuan peneliti serta hasil penelitian yang telah disebutkan di atas yang menemukan mengenai hubungan dari kedua variabel tersebut, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* terhadap stress kerja pada pegawai Lapas Klas I Makassar. Peneliti menyadari bahwa pentingnya penelitian ini karena memiliki dan meningkatkan kapasitas personal pegawai lapas sebagai salah satu cara untuk

mengurangi tingkat stress yang mereka alami. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut yang dapat menggambarkan apakah ada dan seberapa besar pengaruh *psychological capital* terhadap stres kerja, melalui penelitian yang berjudul “Pengaruh *Psychological Capital* terhadap Stres Kerja pada Pegawai Lapas Klas I Kota Makassar”.

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh *psychological capital* terhadap stress kerja pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas I Kota Makassar?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka tujuan dari penelitian ini yaitu Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *psychological capital* terhadap stres kerja pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas I Kota Makassar.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Melalui penelitian ini nantinya diharapkan mampu memberikan sumbangsih terhadap ilmu Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan dengan konstruk *psychological capital* dan stress kerja para pegawai yang bekerja pada Lembaga Pemasyarakatan di Kota Makassar. Penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi referensi dan mendukung penelitian kedepannya berkaitan dengan *psychological capital* dan stress kerja pada *setting* Psikologi Industri dan Organisasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan

gambaran serta berkontribusi terhadap perkembangan Psikologi Industri dan Organisasi.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu rujukan atau pertimbangan bagi suatu organisasi ataupun instansi pemerintahan yang ingin mengembangkan lingkungan kerja khususnya SDM yang mereka miliki. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kapasitas personal para pegawai yang dapat dilakukan oleh instansi terkait agar mengurangi tingkat stress kerja yang dialami pegawai. Hal tersebut juga akan mendorong kualitas SDM serta mengoptimalkan kinerja para pegawai. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai kapasitas individual yang dapat dikembangkan guna meningkatkan performa kerja serta sikap positif dalam menghadapi tuntutan kerja yang diberikan oleh organisasi atau instansi terkait.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Stres

##### 2.1.1. Definisi Stres

Stres adalah suatu kondisi dimana terjadinya kesenjangan antara tuntutan dan kemampuan individu (Lazarus, 1993). Adapun menurut Selye, Cannon & Wolff (dalam Lazarus & Folkman, 1984) yang menyatakan bahwa stress sebagai reaksi individu (keadaan tubuh) terhadap tuntutan (*demand*) serta segala hal yang berbahaya. Stres juga merupakan suatu bentuk respons individu baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan yang terjadi di lingkungan sekitar yang dapat mengganggu dan mengancam (Anoraga, 1992). Stres biasanya dianggap sebagai suatu hal yang negatif. Hal tersebut disebabkan oleh sesuatu yang buruk seperti seorang mahasiswa yang ditempatkan pada masa percobaan atau atasan memberikan teguran secara langsung atas kinerja yang buruk. Hal ini merupakan bentuk dari *distress* (Luthans, 2011). Sehingga berdasarkan definisi di atas, maka dapat dikatakan bahwa stres merupakan suatu reaksi dari individu berupa keadaan fisik maupun mental terhadap suatu kejadian yang dapat mengancam.

Li et al (2016) mengemukakan bahwa stres terbagi menjadi dua yaitu *eustress* dan *distress*. Stres yang berkaitan dengan perasaan positif dan manfaatnya bagi Kesehatan individu disebut sebagai *eustress*. Pada konteks pekerjaan, *eustress* ialah stres yang berguna untuk meningkatkan produktivitas karyawan, memenuhi

tuntutan kerja, semangat kerja yang tinggi, serta motivasi yang meningkatkan kreativitas dalam memenuhi tuntutan kerja seoptimal mungkin (Quick et al, 1997). Kemudian ketika sumber stress (*stressor*) begitu banyak diterima oleh individu, sedangkan kemampuan untuk menghadapi stress tersebut sedikit maka stress akan memberikan dampak negatif. Stress tersebutlah yang disebut sebagai *distress* karena bersifat tidak baik bagi individu (Gaol, 2016). *Distress* yang dimaksud dapat menurunkan performa atau kinerja karyawan sehingga berdampak pada pencapaian dari tujuan organisasi atau perusahaan.

### **2.1.2. Stres Kerja**

Stres kerja didefinisikan sebagai suatu respon fisik serta emosional yang berbahaya yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan individu, *resources*, atau kebutuhan dari pekerja (Aust, 2013). Stres kerja juga didefinisikan sebagai hasil atau respons terhadap rangsangan tertentu dari lingkungan (Vijayan, 2018). Peristiwa yang terjadi sehari-hari dapat membuat stres di tempat kerja berdampak negatif pada suasana hati individu. Efek dari stres juga meningkat seiring berjalannya waktu. Tingkat stres yang terus menerus meningkat dapat memperburuk yang dirasakan oleh individu serta lebih banyak mengalami emosi yang negatif di tempat kerja (Robbins & Judge, 2012). Dampak yang ditimbulkan dari stres kerja tidak hanya pada individu yang bersangkutan, melainkan juga berdampak pada kinerja pekerjaan mereka. Stres kerja terjadi karena beberapa faktor seperti kerja berlebihan, *workload*, gaji yang rendah, kurangnya insentif, motivasi kerja, serta pengakuan dari tempat kerja. Akan tetapi, tiga faktor utama yang menjadi pemicu stres kerja ialah beban kerja, keamanan kerja, dan kerja yang menerapkan sistem *shift* (Vijayan, 2018).



Menurut teori COR (*Consevation of Resources*) sendiri, stress terjadi ketika sumber daya (*resources*) yang dimiliki individu terancam, habis, atau ketika gagalnya memperoleh *resources* dengan *effort* yang sangat besar. Stress kerja dapat dicegah dengan cara meningkatkan *resources* yang dimiliki individu seperti *engagement* dan resiliensi. Selain mencegah stress kerja dan ketegangan yang terjadi pada karyawan, *resources* juga dapat meningkatkan *well-being* dan efektivitas kerja karyawan (Hobfoll et al, 2018). Selain itu, Pandey (2020) juga mengemukakan bahwa stress kerja sebagai respons yang terjadi pada setiap individu ketika dihadapkan pada tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan serta menantang kemampuan mereka untuk mengatasinya. Berdasarkan sejumlah definisi yang telah disebutkan di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa stress adalah kondisi tertekan yang dapat dialami setiap individu khususnya karyawan ketika tidak seimbangnya (*imbalance*) antara beban kerja yang diperolehnya dengan sumber daya yang dimiliki individu (*resources*). Individu dapat mengatasi stress pada pekerjaannya apabila memiliki *resources* yang memadai, sehingga berdampak pula terhadap kinerja dan produktivitas dalam mencapai tujuan yang dimiliki organisasinya.

### **2.1.3. Prinsip-prinsip *Conservation of Resources* theory**

Hobfoll et al (2018) menguraikan empat prinsip pada COR Theory, yakni sebagai berikut:

1. Kehilangan sumber daya (*resources*) secara tidak proporsional lebih terlihat daripada perolehan sumber daya. *Resources* disini mencakup sumber daya objek (mobil, alat untuk bekerja), sumber daya kondisi (pekerjaan, masa jabatan, senioritas), sumber daya pribadi (*skill* dan sifat pribadi seperti

*efficacy* dan *optimism*), dan sumber daya energi (kredit, pengetahuan, dan uang).

2. Prinsip kedua yaitu setiap individu harus menginvestasikan *resources* untuk melindungi dari kehilangan *resources* yang dimilikinya, memulihkan dari kerugian serta memperoleh *resources* lainnya. Hal ini termasuk penggantian *resources* secara langsung.
3. Prinsip ketiga yaitu ketika kehilangan *resources* yang tinggi, maka penting bagi suatu organisasi untuk memperoleh sumber daya (*resources*). Artinya, ketika keadaan kehilangan *resources* tinggi, maka penting untuk mencari dan memperoleh *resources* lainnya.
4. Prinsip keempat dari teori COR ini ialah ketika *resources* mereka telah digunakan (habis), maka individu akan memasuki fase atau mode defensif untuk mempertahankan diri.

#### **2.1.4. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi Stress kerja**

Stres yang dialami oleh berbagai jenis pekerjaan dan peran pada pekerjaan bermacam-macam sesuai dengan tingkat stres yang dapat dialami para pekerja atau pegawainya. Cooper et al (2005) mengemukakan lima sumber stres beserta dengan komponen dan sumbernya masing-masing yakni sebagai berikut:

1. Tuntutan pada pekerjaan, termasuk faktor-faktor seperti kondisi kerja yang buruk, beban kerja yang berlebihan serta tekanan waktu kerja.
2. Peran dalam organisasi, termasuk ketidakjelasan peran dan terjadinya konflik peran.
3. Pengembangan karir, termasuk kurangnya keamanan kerja dan promosi yang terlalu rendah.

4. Hubungan di tempat kerja, termasuk hubungan yang buruk dengan atasan atau rekan kerja hingga yang paling ekstrim terjadinya intimidasi di tempat kerja.
5. Tuntutan dari Luar Organisasi, melibatkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari keluarga.

Kemudian Spector (2012) juga menyatakan bahwa terdapat banyak hal di lingkungan kerja yang bisa membuat stress. Sejumlah kondisi yang dapat terjadi pada Sebagian besar pekerjaan, seperti konflik dengan rekan kerja atau beban kerja (*workload*) yang berat. Adapun faktor-faktor yang relatif menjadi penyebab stress kerja yang diyaitu *role ambiguity and role conflict; workload; social stressors; organizational politics; control; machine pacing; dan the demand*.

1. *Role ambiguity and role conflict.*

*Role ambiguity* adalah sejauh mana individu tidak yakin tentang apa fungsi dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Adapun konflik peran muncul ketika individu mengalami tuntutan yang tidak sesuai baik di tempat kerjanya (*intrarole*) atau antara pekerjaan dan bukan pekerjaannya (*extra role*). *Extrarole conflict* terjadi antara tuntutan dari domain kerja dan non-kerja. Misalnya saja seperti konflik umumnya terjadi ketika karyawan memiliki anak kemudian kebutuhan anak bertentangan dengan tuntutan pekerjaan.

2. *Workload*

Beban kerja menyangkut tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, hal itu dapat dibagi menjadi dua jenis: kualitatif dan kuantitatif. Beban kerja yang bersifat kualitatif adalah kesulitan pekerjaan yang berkaitan dengan kemampuan individu. Sedangkan beban kerja yang sifatnya kuantitatif ialah banyaknya pekerjaan yang dimiliki individu.

3. *Social stressors*

Setiap individu bekerja dengan menghabiskan banyak waktu di tempat kerja, hubungan sosial dengan rekan kerja, supervisor, dan orang lain dapat menjadi hal terpenting. Peristiwa stress yang berkaitan dengan individu lain dianggap sebagai penyebab *social stressors*.

4. *Organizational politics*

Politik pada organisasi sebagai suatu hal yang sering terjadi di setiap organisasi atau perusahaan. Perilaku yang dimaksud ialah ketika karyawan atau rekan kerja menempatkan kepentingan mereka sendiri di atas kepentingan organisasi dan orang lain.

5. *Control*

*Control* adalah sejauh mana karyawan mampu membuat keputusan tentang pekerjaan mereka. Keputusan yang diambil melibatkan sejumlah aspek pekerjaan, termasuk kapan harus bekerja, dimana harus bekerja, bagaimana pekerjaannya, dan tugas apa yang harus dilakukan. Individu dengan tingkat control tinggi akan mampu mengatur jadwal kerja mereka sendiri, memilih tugas dan memutuskan cara menyelesaikannya. Sedangkan individu dengan kontrol yang rendah bekerja dengan jadwal kerja yang ditetapkan, tugas yang diberikan, serta prosedur dalam menyelesaikan pekerjaannya ditentukan terlebih dahulu.

6. *Machine pacing*

*Machine pacing* ialah pekerjaan yang bergerak dengan mesin, artinya bahwa mesin mengontrol kapan pekerja harus membuat respons. Salah satu contohnya ialah pekerjaan di pabrik yang mengontrol kecepatan kerja karyawan.

## 7. *The demand*

*Demand* merupakan pemicu stress yang dapat membebani kemampuan karyawan dalam mengatasi lingkungan kerjanya. *Job demand* dapat menyebabkan ketegangan, akan tetapi dapat dikendalikan apabila memiliki *control* yang memadai sebagai pelindung dari stres kerja.

## 2.2 Psychological Capital

### 2.2.1. Definisi Psychological Capital

Luthans, Youssef & Avolio (2015) mengemukakan bahwa *Psychological Capital* atau disingkat dengan PsyCap merupakan keadaan atau karakteristik psikologis yang positif pada seseorang ditandai dengan adanya: (1) Kepercayaan diri (*self efficacy*) dalam mengambil dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dari tugas yang menantang; (2) menciptakan atribusi positif terkait kesuksesan di masa kini dan di masa yang akan datang (*optimism*); (3) memiliki kegigihan dalam mencapai tujuan serta jika diperlukan, maka mengarahkan jalan (*pathway*) menuju tujuan agar mencapai keberhasilan (*hope*); dan (4) ketika dilanda masalah dan kesulitan, individu dapat menopang serta bangkit kembali bahkan berusaha lebih baik lagi untuk mencapai kesuksesan (*resilience*). Adapun komponen-komponen yang menyusun PsyCap tersebut biasa disingkat sebagai HERO (*Hope, Efficacy, Resilience, dan Optimism*).

PsyCap sendiri merupakan pengembangan dari *positive psychology* yang dirancang secara khusus berdasarkan *positive organizational behavior* (POB) (Luthans & Youssef, 2017). Selain menekankan pada pendekatan positif, *psychological capital* juga menekankan pada makna dan hasil yang positif yang digambarkan sebagai kapasitas dasar yang dimiliki individu terkait motivasi, proses kognitif, upaya untuk mencapai kesuksesan, hingga kinerja yang baik.

Sehingga *psychological capital* berperan dalam pengembangan sumber daya manusia serta performa kerja dari SDM itu sendiri (Peterson et al, 2011). Konsep *psychological capital* merupakan suatu pendekatan baru yang dikembangkan dengan tujuan meningkatkan kemampuan kompetitif dari organisasi, dimana keempat karakteristik dari PsyCap tersebut mampu memprediksi performa dan kepuasan kerja dengan lebih baik dibandingkan dengan masing-masing karakteristik yang berdiri sendiri (Luthans et al, 2015).

Konsep *psychological capital* disusun berdasarkan pada sejumlah kriteria yaitu (1) teori dan penelitian; (2) memiliki ukuran yang valid; (3) sebagai *state like* (berlawanan dengan *trait-like*) sehingga dapat terbuka pada perubahan dan pengembangan (*meleability*); dan (4) memiliki dampak yang positif terhadap sikap, perilaku, dan kinerja yang diinginkan (Luthans, Youssef, & Avolio, 2015). *Psychological capital* sebagai konstruk yang menekankan pada “*what you and others are becoming*”. Konsep *psychological capital* menawarkan sejumlah kerangka konseptual secara menyeluruh untuk lebih memahami asset manusia (*human assets*) yang meliputi modal manusia (*human capital*), modal sosial (*social capital*) dan *psychological capital* (Luthans, Youssef, & Avolio, 2015). Sehingga, mengintegrasikan *human capital*, *social capital*, dan *psychological capital* merupakan pusat dari mewujudkan potensi dari individu ke dalam lingkungan kerja. Sejumlah temuan dari penelitian juga menunjukkan bahwa *psychological capital* berfokus pada sisi positif dan kekuatan individu yang mencakup lebih banyak makna serta mengurangi kerugian atau dampak negatif yang dapat dialami oleh individu atau organisasi seperti risiko kerja, tekanan, hingga stress. Oleh karena itu, setiap organisasi penting untuk menjaga dan berinvestasi pada *psychological capital* bagi organisasinya (Cavus & Kapsuz, 2015).

## 2.2.2 Dimensi Psychological Capital

### a. *Hope*

Snyder (dalam Luthans & Youssef, 2017) mendefinisikan *Hope* sebagai keadaan motivasi positif (*positive motivational state*) yang didasarkan pada perasaan yang interaktif untuk mencapai tujuan. *Hope* tersusun atas 2 komponen yaitu (1) *agency* (energi yang diarahkan pada tujuan) dan (2) *pathways* (perencanaan untuk mencapai tujuan (Snyder, Irving, & Anderson dalam Luthans et al, 2015). *Agency* disini diartikan sebagai *will power* (kemauan) atau tekad untuk mencapai tujuan dengan determinasi dirinya (*self-directed-determination*), energi, serta *control internal* yang dimilikinya. Kemudian komponen lain penyusun *hope* yaitu *pathways* sebagai “*waypower*” atau kemampuan untuk menghasilkan jalur alternatif guna mencapai tujuan ketika terdapat sejumlah rintangan yang menghalangi rencana (Luthans & Youssef, 2017).

Komponen *pathways* merupakan komoinen utama yang memisahkan dimensi *hope* dengan penggunaan istilah dari *psychological capital* lainnya seperti *resilience*, *self-efficacy*, dan *optimism*. Ketika *willpower* dan tekad berperan dalam memotivasi individu untuk pencarian jalur baru (*pathways*) yang melibatkan kreativitas, inovasi, serta sumber daya dalam pengembangan jalur, maka nantinya akan memicu energi dan *sense of control* individu yang ketika digabungkan akan menghasilkan spiral menuju *hope* tersebut (Luthans, Youssef, & Avolio, 2015). Avey, Luthans, & Jensen (2009) juga mengemukakan bahwa *hope* dapat mengatasi hambatan serta membantu dalam menghadapi rintangan dan mencegah terjadinya stress pada individu.

## b. *Self-Efficacy*

*Self-Efficacy* sebagai dimensi penyusun PsyCap didefinisikan sebagai kepercayaan diri yang dimiliki individu akan kemampuannya untuk memaksimalkan potensi seperti motivasi, pengetahuan dan tingkah laku yang diperlukan untuk menjalankan tugas yang spesifik pada konteks tertentu (Stajkovic & Luthans dalam Luthans & Youssef, 2017). Keyakinan diri seseorang akan membuat individu tersebut memilih tugas yang menantang dan melakukan usaha untuk berhasil mencapai tujuan yang diinginkan (Meiliana, 2020). Adapun Cavus & Kapasuz (2015) mengemukakan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi tahu bagaimana cara meningkatkan motivasi. Individu tersebut akan memilih tugas-tugas yang menantang untuk meningkatkan kinerja serta motivasi mereka, sehingga dapat mengatasi hambatan yang dihadapi saat bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Luthans, Youssef, & Avolio. (2015) mengemukakan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi ditandai dengan 5 karakteristik penting, yaitu:

- 1) Mereka menentukan target yang tinggi untuk mereka sendiri dan memilih untuk mengerjakan tugas yang berat.
- 2) Mereka menerima dan berkembang melalui tantangan yang dikerjakan
- 3) Mereka memiliki *self-motivation* yang tinggi.
- 4) Mereka akan berupaya sebaik mungkin untuk mencapai tujuan.
- 5) Ketika menghadapi tantangan, mereka akan berusaha dengan gigih.

Efikasi diri dapat dianggap sebagai *inner agent* untuk mengarahkan individu dengan secara efektif melaksanakan tugas dan peran yang berbeda dalam kehidupannya. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi tidak akan menunggu



tugas yang menantang atau disebut sebagai “*discrepancy reduction*”. Melainkan mereka akan berulang kali memberikan tantangan pada diri mereka melalui tujuan yang tinggi serta meminta tugas yang sulit.

### **c. Optimism**

Carver & Scheier (2014) mendefinisikan *optimism* sebagai konstruksi kognitif tentang harapan mengenai masa depan serta berhubungan dengan motivasi individu dalam mengerahkan usaha untuk mencapai kesuksesan. Adapun *optimism* yang dikemukakan oleh Seligman (dalam Luthans, Youssef, & Avolio, (2015) dalam konteks *psychological capital* tidak hanya mengenai tendensi individu dalam memprediksi peristiwa positif yang akan terjadi, melainkan juga terkait alasan serta atribusi yang digunakan individu terhadap suatu kejadian baik itu kejadian yang positif, negatif, di masa lalu, masa sekarang ataupun pada masa yang akan datang.

Individu yang optimis akan menghargai setiap kejadian positif dalam hidupnya. Individu tersebut memandang bahwa penyebab dari terjadinya suatu peristiwa yang diinginkan berada dalam kekuasaan dan kendali mereka. Sifat *optimism* dalam *psychological capital* dapat dikatakan sebagai *explanatory style* yang memungkinkan individu secara positif melihat serta menginternalisasi setiap aspek baik dari kehidupan mereka, di masa lalu, masa kini, ataupun di masa depan (Luthans, Youssef, & Avolio, (2015). *Optimisme* dalam PsyCap juga tidak hanya sebagai pandangan positif terhadap suatu kejadian, tetapi juga pada alasan yang digunakan untuk menjelaskan mengapa suatu kejadian atau peristiwa terjadi.

#### **d. Resiliensi**

*Resilience* didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki individu untuk dapat bangkit kembali (*rebound or bounce back*) dari kesulitan, konflik, kegagalan atau peristiwa positif, kemajuan dan tanggung jawab yang meningkat (Luthans & Youssef, 2017). Adapun Scholars & Millon (dalam Luthans et al, 2015) mengemukakan resiliensi pada dunia kerja sebagai suatu lintasan perkembangan yang ditandai dengan kompetensi yang ditunjukkan ketika individu menghadapi masalah serta peningkatan profesionalitas setelah mengalami kesulitan di tempat kerja. Sehingga *Resilience* bukan hanya terkait kemampuan individu untuk kembali ke dalam keadaan normal setelah mengalami kesulitan, tetapi resiliensi sebagai kemampuan individu untuk menyesuaikan diri terhadap kesulitan yang dialami sebagai pembelajaran agar tetap mengalami pertumbuhan kedepannya. Pada pendekatan konsep *psychological capital*, resiliensi tidak hanya mencakup bagaimana individu dapat bangkit kembali dari kegagalan tetapi juga bagaimana individu menantang dirinya pada setiap peristiwa yang positif bahkan melampaui titik normal atau *equilibrium* (Luthans, Youssef, & Avolio, (2015).

### **2.3. Pengaruh Psychological Capital terhadap Stres Kerja**

*Psychological Capital* didefinisikan sebagai keadaan perkembangan psikologis positif individu yang ditandai dengan adanya *Hope*, *Self-efficacy*, *Resiliency*, dan *Optimism* (Luthans et al, 2015). Konstruksi inti PsyCap secara umum diambil dari *positive psychology* dan secara khusus berangkat dari *positive organizational behavior* (POB). Keempat komponen penyusun *psychological capital* tadi paling memenuhi kriteria untuk menjadi suatu teori sebagai dasar penelitian, bersifat positif, validitasnya terjamin, *state-like*, dan berdampak pada sikap, perilaku,

kinerja serta *well-being* individu. Selain itu, ditemukan bahwa PsyCap memiliki hubungan negatif dengan sikap yang tidak diinginkan seperti sinisme, *turnover*, stress kerja, *anxiety*, serta perilaku lainnya yang menyimpang (Luthans & Youssef, 2017). Sehingga individu atau karyawan yang memiliki *hope*, *optimism*, *efficacy*, dan *resilience* yang tinggi akan mampu dalam menghadapi *stressor* yang dapat memicu stress kerja di organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Teori *Consevation of Resources* yang ditemukan oleh Hobfoll et al (2018) telah menjadi salah satu teori yang paling banyak digunakan dalam dunia psikologi organisasi dan perilaku organisasi. *Consevation of Resources Theory* atau yang disebut sebagai teori COR ini menjelaskan bahwa stress yang terjadi disebabkan karena rendahnya *resources* (PsyCap) yang dimiliki oleh individu. Teori ini menyatakan bahwa individu dapat mengalami stress ketika sumber daya yang dimilikinya terancam, terkuras, atau ketika investasi akan *resources* baru tidak bertambah secara signifikan. Akan tetapi, ketika individu memiliki personal *resources* seperti *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience* yang merupakan dimensi dari PsyCap, maka individu tersebut dapat melawan stress yang dapat terjadi pada lingkungan organisasi atau tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Meiliana (2020) terhadap 153 karyawan PT. MN yang telah bekerja selama lebih dari enam bulan menemukan bahwa *Psychological capital* karyawan yang rendah sedangkan Stres kerja pada karyawan PT. MN tinggi. Sehingga ditemukan adanya hubungan negatif signifikan yang kuat antara *psychological capital* dengan stress kerja pada karyawan PT. MN tersebut. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Avey, Luthans, & Jensen (2009) pada 416 orang dewasa dengan berbagai macam pekerjaan serta industri dengan menggunakan korelasi bivariat dan analisis regresi memperoleh hasil bahwa

*psychological capital* memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan stress kerja dan intensi *turnover*. Hal tersebut membuktikan bahwa ketika *psychological capital* yang dimiliki individu tinggi, maka kemungkinan stress kerja yang dialami individu akan kecil.

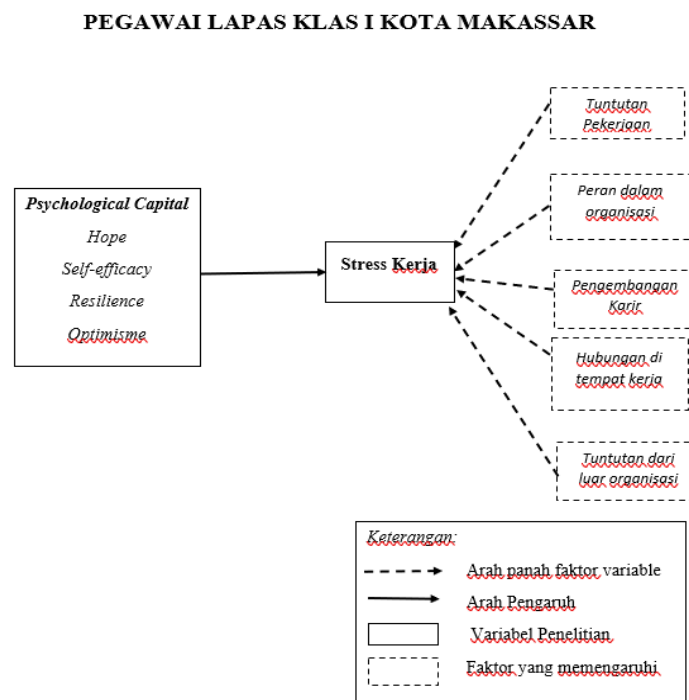
Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Celik (2018) melalui analisis regresi terhadap 719 karyawan pada sektor pariwisata di Antalya (Turki) menemukan adanya pengaruh yang negatif dan signifikan antara *Psychological Capital* terhadap stress kerja dan *turnover intention*. Selain itu, Abbas & Raja (2015) melalui penelitiannya terhadap 237 karyawan dari berbagai organisasi atau perusahaan menemukan adanya hubungan positif antara *psychological capital* dengan *job performance* dan berhubungan negatif dengan stress kerja. Penelitian Asheghi et al (2020) yang melibatkan 250 perawat di Iran menemukan bahwa stress kerja berkorelasi negatif dengan *psychological capital* dan *mental health* serta berhubungan positif dengan *burnout*. Sehingga rumah sakit atau pusat Kesehatan dapat memaksimalkan potensi *psychological capital* beserta komponennya untuk mengurangi stress dan *burnout* pada perawat di Kota Bojnourd, Iran.

Di Indonesia sendiri penelitian yang dilakukan oleh Noviati (2015) bahwa kecerdasan emosi, *psychological capital*, dan *social support* memiliki hubungan yang negatif dengan stress kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological capital* individu maka semakin rendah stress kerja serta berdampak pada kinerja para karyawan. Massie et al (2018) pada penelitiannya yang menemukan bahwa stress kerja berkontribusi negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor IT Centre Manado. Beberapa penelitian tersebut

menunjukkan adanya korelasi negatif antara *Psychological Capital* dengan stres kerja yang dapat dialami oleh setiap individu di organisasi atau perusahaan.

Seperti yang telah diuraikan di atas yang menunjukkan adanya korelasi antara *Psychological Capital* dengan stress kerja. Sebagian besar penelitian tersebut menyatakan bahwa hubungan keduanya memiliki korelasi negatif, bahkan signifikan. Berdasarkan sejumlah penelitian di atas juga menggambarkan bahwa dinamika tinggi rendahnya *psychological capital* berkorelasi dengan tingkat stress kerja yang dapat dialami oleh sejumlah pekerja atau karyawan. Ketika skor *psychological capital* yang dimiliki oleh karyawan rendah maka tingkat stress kerja yang dapat mereka alami tinggi begitu pula sebaliknya. Sehingga *resources* yang dalam hal ini sebagai dimensi *psychological capital* (*hope, self-efficacy, resilience, dan optimism*) pada individu berkorelasi negatif dengan stres kerja pada karyawan.

## 2.4. Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual yang dibuat oleh peneliti terdiri dari dua variabel penelitian yakni *psychological capital* dan stress kerja. *Psychological capital* merupakan suatu kapasitas psikologis individu yang positif dengan dicirikan adanya *self-efficacy*, *optimisme*, *hope*, dan *resiliency* dalam dirinya (Luthans & Youssef, 2017). Keempat dimensi penyusun *psychological capital* tersebut bersinergi satu dengan yang lainnya. *Psychological capital* sebagai *personal resources* yang dimiliki individu atau karyawan diharapkan mampu menjadi prediktor dalam menurunkan stress kerja yang dapat mereka alami.

Stres kerja didefinisikan sebagai suatu respons individu terhadap tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan serta menantang kemampuan individu untuk mengatasinya (Pandey, 2020). Stress kerja sendiri dipengaruhi oleh sejumlah faktor diantaranya tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, dan tuntutan dari luar organisasi (Cooper et al, 2005). Adapun berdasarkan teori COR yang menjelaskan stress kerja terjadi disebabkan karena rendahnya *resources* (PsyCap) pada karyawan. Teori ini menekankan bahwa individu mengalami stress karena sumber daya yang dimilikinya terancam, terkuras habis, serta investasi akan *resources* tidak bertambah secara signifikan (Hobfoll et al 2018). Sehingga individu mengalami stress kerja akibat kurang atau tidak memiliki kemampuan dalam mengatasi tekanan kerja yang juga sebagai faktor terjadinya stress kerja.

Teori *Conservation of Resources* yang diajukan oleh Hobfoll et al (2018) merupakan dasar teori stress pada organisasi yang lebih spesifik yakni *Job-Demand Resources model* (JD-R model). Teori ini juga menjelaskan bahwa stress yang terjadi pada individu ketika sumber daya dalam hal ini *resources* terancam, terkuras, dan gagal dalam menginvestasikan *resources* yang dimiliki dengan

upaya yang maksimal. Sehingga ketika individu memiliki skor *psychological capital* yang positif, mereka akan mampu mengatasi setiap stressors agar tidak mengalami stress kerja. Berdasarkan uraian di atas yang sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Luthans & Youssef (2017); Meiliana (2020); Avey, Luthans & Jensen (2009); Celik (2018); Abbas & Raja (2015); Asheghi et al (2020); Novianti (2015); serta Massie et al (2018), begitu banyaknya penelitian mengenai hubungan *psychological capital* dengan stress kerja, maka peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh dari *psychological capital* terhadap stress kerja pada pegawai Lapas Klas I Kota Makassar.

## **2.5. Hipotesis Penelitian**

Adapun hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

1. H0 = Tidak terdapat pengaruh *psychological capital* terhadap stress kerja pada pegawai Lapas Klas I Kota Makassar.
2. H1 = Terdapat pengaruh *psychological capital* terhadap stress kerja pada pegawai Lapas Klas I Kota Makassar