

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Individu hidup dalam lingkungan yang penuh dengan tantangan dan tuntutan yang dapat memicu respons stres. Dalam konteks pekerjaan, tekanan untuk mencapai target, menghadapi masalah, atau beradaptasi dengan perubahan seringkali menyebabkan stres kerja. Stres kerja ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik karyawan serta menurunkan produktivitas dan kepuasan kerja (Leka, Griffiths, & Cox, 2004). Oleh karena itu, menjaga, mempertahankan, dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia perlu menjadi prioritas utama bagi setiap perusahaan agar tidak terjadi berbagai hal yang tidak diinginkan, seperti tingginya tingkat *turnover* dan rendahnya komitmen organisasi (Mardikaningsih & Munir, 2021).

Perubahan yang cepat dalam lingkungan bisnis menuntut karyawan untuk terus beradaptasi dan berinovasi. Perubahan tersebut seringkali memicu stres kerja dan berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan (Zhong *et al.*, 2009). Salah satu faktor yang seringkali menjadi sumber stres adalah ancaman terhadap sumber daya yang dimiliki oleh individu, baik dalam bentuk kepastian kerja, tunjangan, maupun lingkungan kerja yang stabil. Berdasarkan teori *Conservation of Resources* (CoR) oleh Hobfoll (1989), stres terjadi ketika individu dihadapkan pada situasi dimana terdapat ancaman terhadap sumber daya yang dimiliki, kehilangan sumber daya tersebut, atau kesulitan dalam memperoleh sumber daya baru. Apabila dipersempit dalam konteks organisasi, ancaman ini dapat berupa ketidakpastian akibat perubahan kebijakan atau peralihan kepemilikan perusahaan, yang menyebabkan individu merasa kehilangan perlindungan atas sumber daya yang mereka anggap penting.

Beberapa penelitian terdahulu benar mengemukakan bahwa perubahan organisasi dapat dipersepsikan sebagai peluang oleh sebagian individu. Misalnya, penelitian oleh Leonardi dan Panggabean (2021) yang membahas terkait peran mediasi komitmen individu terhadap organisasi dalam pengaruh persepsi peluang karier terhadap *turnover intention*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa persepsi positif terhadap peluang karier dapat mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa bagi sebagian individu, perubahan organisasi dapat menjadi momentum untuk berkembang dan memperoleh manfaat baru. Meskipun demikian, terdapat pula penelitian yang menekankan bahwa ketidakpastian dalam perubahan lebih sering dipersepsikan sebagai ancaman dibandingkan peluang, terutama ketika perubahan tersebut menyangkut keamanan kerja, tunjangan, dan stabilitas kebijakan (Smith & O'Driscoll, 2009).

Laporan terbaru dari GALLUP (2024) menyoroti bahwa sekitar 43% karyawan di seluruh dunia mengalami stres yang signifikan di tempat kerja pada tahun 2023. Kondisi ini juga tercermin di Indonesia, di mana survei yang dilakukan oleh PPM Manajemen pada tahun 2020 menunjukkan bahwa 80% responden menunjukkan gejala stres kerja. Lebih mengkhawatirkan lagi, sepertiga dari responden tersebut cenderung menggunakan strategi *coping* yang maladaptif, yakni upaya yang kurang efektif dalam mengatasi sumber stres dan berpotensi menyebabkan masalah lebih lanjut. Penelitian oleh Sverke *et al.* (2002), mengemukakan bahwa ketidakpastian kerja secara signifikan berkorelasi dengan tingkat stres yang lebih tinggi, terutama di lingkungan kerja yang mengalami perubahan struktural besar.

Data-data hasil survei tersebut menyoroti pentingnya bagi perusahaan untuk lebih serius dalam menangani manajemen stres kerja, guna mencegah dampak negatif yang lebih besar

terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hudin dan Budiani (2021) mengungkapkan bahwa stres kerja berkontribusi pada penurunan kesejahteraan mental dan kondisi fisik karyawan. Dampak negatif ini juga terlihat dalam penelitian Hanim (2016) yang menegaskan bahwa stres kerja secara signifikan menurunkan kepuasan dan kinerja karyawan. Temuan serupa diungkapkan oleh Wardani (2018) dalam studi di PT Telkom Witel Indonesia Yogyakarta, di mana karyawan dengan tingkat stres tinggi cenderung mengalami kepuasan kerja yang rendah, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Secara keseluruhan, berbagai penelitian ini menegaskan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan produktivitas karyawan dan menghambat efektivitas operasional perusahaan.

Pada konteks yang lebih spesifik, berbagai perusahaan seringkali berhadapan dengan tantangan yang dinamis, seperti terjadinya perubahan struktural besar. PT X merupakan salah satu perusahaan tambang nikel terkemuka di Indonesia dan merupakan bagian dari grup multinasional yang berbasis di luar negeri. Sebagai salah satu perusahaan besar di sektor pertambangan, PT X dikenal dengan komitmennya terhadap standar keselamatan kerja, keberlanjutan lingkungan, serta tanggung jawab sosial perusahaan. PT X mengimplementasikan berbagai program kesejahteraan untuk mendukung karyawan, termasuk dalam hal tunjangan sumber daya, seperti tunjangan kesehatan, pendidikan, perumahan, hingga pensiun.

Saat ini, PT X tengah mengalami perubahan signifikan akibat proses akuisisi melalui divestasi saham yang dimulai pada April 2024. PT X yang sebelumnya merupakan bagian dari grup multinasional berbasis luar negeri telah diakuisisi oleh salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dengan akuisisi penuh efektif per 1 Juli 2024. Proses akuisisi ini berpotensi mengakibatkan perubahan kebijakan perusahaan di masa depan, termasuk revisi atau eliminasi berbagai tunjangan yang selama ini diterima karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti, diketahui bahwa isu perubahan kebijakan ini telah menjadi sumber keresahan di kalangan karyawan, terutama terkait potensi eliminasi berbagai tunjangan yang dianggap penting seperti kesehatan, pendidikan, perumahan, dan pensiun.

Ketika individu dihadapkan pada situasi dimana terdapat ancaman terhadap sumber daya, individu tidak hanya bergantung pada faktor eksternal, tetapi juga pada sumber daya psikologis internal, seperti *Psychological Capital* (PsyCap). PsyCap terdiri dari *hope*, *self-efficacy*, *resilience*, dan *optimism* (Luthans *et al.*, 2007), yang berperan dalam membantu individu mengelola stres dan beradaptasi dengan perubahan. *Self-efficacy* meningkatkan keyakinan diri dalam menghadapi tantangan, *hope* membantu individu tetap termotivasi untuk mencapai tujuan meskipun menghadapi hambatan, *optimism* memungkinkan individu melihat perubahan secara positif, dan *resilience* membantu individu bangkit dari kesulitan (Avey *et al.*, 2011). Dalam kondisi penuh ketidakpastian, PsyCap dapat berfungsi sebagai mekanisme perlindungan (*buffer*) yang membantu individu mempertahankan keseimbangan emosional dan menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik.

Berbagai penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa PsyCap berperan signifikan dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ayuningtyas *et al.* (2022) pada pegawai di UPT Puskesmas Tembilahan Kota, Riau, mengungkapkan bahwa PsyCap membantu mengurangi stres kerja serta meningkatkan kinerja pegawai, menegaskan bahwa modal psikologis yang kuat dapat membantu individu mengelola tekanan kerja dengan lebih baik. Selain itu, penelitian oleh Alamsyah dan Rachmawati (2023) pada perawat kontrak di rumah sakit di Riau menunjukkan bahwa harapan dan resiliensi dalam PsyCap dapat mengurangi dampak *burnout* dan *job insecurity*.

terhadap *subjective well-being* serta kinerja perawat. Secara keseluruhan, berbagai penelitian ini menegaskan bahwa PsyCap memainkan peran kunci dalam membantu karyawan mengatasi stres kerja, menjaga kesejahteraan, dan meningkatkan kinerja di tempat kerja.

Karyawan dengan PsyCap tinggi lebih mungkin untuk terlibat dalam inovasi dan adaptasi yang diperlukan dalam lingkungan kerja yang dinamis (Newman *et al.*, 2014). Akan tetapi, meskipun PsyCap diyakini dapat membantu individu mengelola stres kerja, dampaknya dalam situasi perubahan organisasi yang besar masih perlu dikaji lebih lanjut. *Resource Caravan Theory* dari Hobfoll (2011) menyatakan bahwa sumber daya individu dipengaruhi oleh lingkungan sosial dan organisasi di sekitarnya. Artinya, meskipun individu memiliki tingkat PsyCap yang tinggi, apabila lingkungan kerja penuh dengan ketidakpastian, maka efektivitas PsyCap dalam menekan stres kerja bisa saja berkurang. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengukur kontribusi PsyCap dalam mengurangi stres kerja pada karyawan PT X, yang sedang menghadapi perubahan organisasi besar akibat akuisisi.

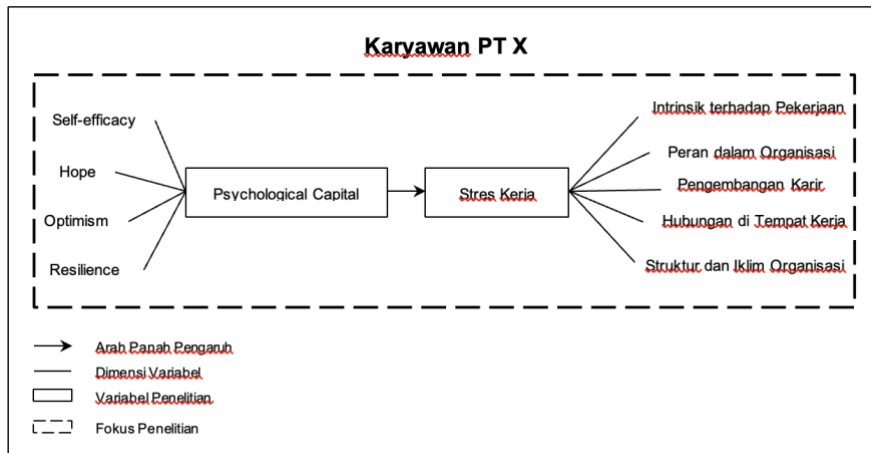
Dengan memahami hubungan antara PsyCap dan stres kerja dalam konteks perubahan organisasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Apabila PsyCap terbukti memiliki kontribusi dalam mengurangi stres kerja, perusahaan dapat mengembangkan program pelatihan yang berfokus pada penguatan PsyCap untuk membantu karyawan menghadapi ketidakpastian dengan lebih baik. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mengisi kesenjangan dalam literatur mengenai peran PsyCap dalam konteks perubahan organisasi, tetapi juga untuk memberikan panduan praktis bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia di tengah ketidakpastian dan perubahan besar. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa besar kontribusi psychological capital sebagai personal resource terhadap stres kerja pada karyawan PT X.

1.2 Hubungan Antar Variabel

PsyCap berperan dalam mengurangi stres kerja dengan meningkatkan keyakinan diri (*self-efficacy*), motivasi (*hope*), ketahanan menghadapi kesulitan (*resilience*), dan cara pandang positif terhadap perubahan (*optimism*) (Luthans *et al.*, 2007). Dalam teori *Resource Caravan* (Hobfoll, 2011), sumber daya individu tidak berdiri sendiri, tetapi saling memperkuat dalam menghadapi tantangan. Dengan demikian, individu yang memiliki PsyCap tinggi lebih mampu mempertahankan sumber daya yang dimiliki dan meminimalisir dampak kehilangan sumber daya akibat ketidakpastian organisasi.

Berbagai bukti empiris menunjukkan bahwa PsyCap memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan stres kerja, menegaskan perannya sebagai *personal resource* dalam menghadapi tekanan di dunia kerja. Penelitian Wahyuni, Bellani, dan Zukahir (2023) pada petugas Lapas di Makassar menemukan bahwa semakin tinggi tingkat PsyCap, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami. Subandy & Jatmika (2020) juga mendukung gagasan tersebut dalam konteks mahasiswa yang bekerja, di mana individu dengan PsyCap tinggi lebih mampu mengelola stres dan menjaga keseimbangan antara akademik dan pekerjaan. Sejalan dengan itu, Meiliana (2020) dalam penelitiannya menegaskan bahwa setiap dimensi PsyCap memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan stres kerja pada karyawan PT MN. Secara keseluruhan, temuan-temuan ini mendukung teori CoR oleh Hobfoll (1989) yang menegaskan bahwa *personal resource* membantu individu mempertahankan sumber daya dan mengurangi stres yang timbul akibat ancaman kehilangan sumber daya di tempat kerja.

1.3 Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

Penelitian ini mengkaji hubungan *Psychological Capital* (PsyCap) dan stres kerja, dengan teori Conservation of Resources (CoR) sebagai dasar konseptual. CoR menyatakan bahwa stres muncul ketika individu mengalami ancaman atau kehilangan sumber daya (Hobfoll, 1989), sementara PsyCap berfungsi sebagai personal resource yang membantu individu mempertahankan dan melindungi sumber daya yang dimiliki. PsyCap terdiri dari *hope*, *self-efficacy*, *optimism*, dan *resilience* (Luthans, 2007), yang berperan dalam mengurangi stres kerja dengan meningkatkan motivasi, keyakinan diri, dan ketahanan psikologis (Avey *et al.*, 2011). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa individu dengan PsyCap tinggi lebih mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih baik (Mazzetti, Schaufeli, & Guglielmi, 2016; Newman *et al.*, 2014).

Berdasarkan konteks PT X, perusahaan yang tengah menghadapi ketidakpastian akibat akuisisi, PsyCap berperan dalam membantu karyawan mengelola tekanan dan adaptasi terhadap perubahan. Karyawan dengan tingkat PsyCap tinggi cenderung lebih optimis dalam menghadapi perubahan, memiliki ketahanan lebih baik terhadap stres, dan mampu mempertahankan performa kerja meskipun dalam situasi yang tidak menentu. Dengan demikian, PsyCap tidak hanya berfungsi sebagai *buffer* terhadap stres kerja, tetapi juga sebagai faktor yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan selama masa transisi organisasi.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Apakah terdapat kontribusi *psychological capital* sebagai *personal resource* terhadap stres kerja pada karyawan PT X?

1.5 Hipotesis

H0: Tidak terdapat kontribusi yang signifikan dari *psychological capital* sebagai *personal resource* terhadap stres kerja karyawan PT X.

H1: Terdapat kontribusi yang signifikan dan negatif dari *psychological capital* sebagai *personal resource* terhadap stres kerja karyawan PT X

1.6 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kontribusi *psychological capital* sebagai *personal resource* terhadap stres kerja pada karyawan PT X dalam konteks perubahan organisasi akibat akuisisi.

1.7 Manfaat Penelitian

1.7.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini secara teoritis bertujuan untuk memberikan kontribusi pada keilmuan psikologi, khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi di bidang yang berkaitan dengan *psychological capital* dan stres kerja dalam situasi organisasi yang mengalami perubahan signifikan.

1.7.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini secara praktis bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam bagi karyawan PT X mengenai aspek *psychological capital* dan bagaimana keterkaitannya dengan stres kerja. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi perusahaan dalam mengelola karyawan di tengah ketidakpastian dan perubahan besar.

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk memahami hubungan antar variabel. Pendekatan ini menekankan pada penggunaan data kuantitatif yang dianalisis melalui teknik-teknik statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Azwar, 2017). Penelitian ini secara khusus bertujuan mengeksplorasi pengaruh PsyCap terhadap Stres Kerja pada karyawan PT X. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan secara daring, dengan platform *Google Forms* sebagai media distribusi kepada responden yang telah dipilih.

2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah desain survei. Survei merupakan salah satu metode penelitian yang paling sering digunakan untuk memperoleh data dari responden secara efisien. Berdasarkan Morrisson (2017), survei memungkinkan pengumpulan data dalam jumlah besar melalui kuesioner yang terstruktur, yang kemudian dianalisis untuk menggambarkan sikap, perilaku, atau karakteristik dari populasi tertentu. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dari karyawan PT X dengan menggunakan kuesioner daring yang disebarakan secara eksklusif pada karyawan PT X.

Desain survei dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan antara PsyCap dan Stres Kerja dengan memanfaatkan responden sebagai representasi dari populasi yang lebih besar. Creswell (2012) menjelaskan bahwa survei memungkinkan peneliti untuk menggeneralisasikan hasil dari sampel ke populasi yang lebih luas, selama proses pengambilan sampel dilakukan dengan benar. Kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dari responden (Yoyo Sudaryo, 2019).

2.3 Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan dua variabel utama, yaitu *psychological capital* sebagai variabel bebas dan stres kerja sebagai variabel terikat. Kedua variabel ini dipilih untuk mengeksplorasi pengaruh yang dimiliki *psychological capital* terhadap tingkat stres kerja karyawan di PT X.

2.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

2.4.1 Stres Kerja

Stres kerja adalah reaksi psikologis dan fisiologis individu yang muncul sebagai akibat dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu untuk mengatasinya. Dalam penelitian ini, yang diukur adalah persepsi individu terhadap tingkat stres kerja yang dialami. Berdasarkan model yang dikemukakan oleh Cooper & Marshall (1976), stres kerja dalam penelitian ini diukur melalui lima dimensi, yaitu (1) Intrinsik terhadap pekerjaan, (2) Peran dalam organisasi, (3) Pengembangan karir, (4) Hubungan di tempat kerja, dan (5) Struktur dan iklim organisasi. Pengukuran stres kerja ini telah diadaptasi oleh Arishandi (2018) dan digunakan kembali oleh Wahyuni, Bellani, dan Zuhakir (2023). Tingkat stres kerja dapat dinilai berdasarkan skor yang diperoleh individu pada skala tersebut. Jika skor yang diperoleh tinggi, maka tingkat stres kerja individu tinggi. Sebaliknya, jika skor rendah, maka tingkat stres kerja individu rendah.

2.4.2 Psychological Capital

Psychological capital (PsyCap) adalah kondisi psikologis positif yang dimiliki oleh individu yang terdiri dari empat dimensi utama: *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*. PsyCap diukur menggunakan *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ-24) yang dikembangkan oleh Luthans *et al.* (2007), diadaptasi oleh Agustira (2019), dan telah digunakan kembali oleh Rahmalita (2020). PCQ-24 yang terdiri dari 24 item yang terbagi secara merata untuk masing-masing dimensi. Instrumen ini menekankan bahwa skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat PsyCap yang lebih baik. Pengukuran PsyCap bertujuan untuk mengetahui sejauh mana individu dapat menghadapi dan mengelola tantangan pekerjaan melalui sumber daya psikologis yang dimiliki.

2.5 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan sekumpulan objek atau subjek dengan karakteristik serta kualitas tertentu yang ditentukan oleh peneliti, dan digunakan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan umum (Sugiyono, 2017). Berdasarkan hasil observasi dan informasi yang diperoleh, PT X memiliki sekitar kurang lebih 3000 karyawan aktif yang tersebar di berbagai *site*, yaitu Sorowako (*main site*), Pomalaa, Bahodopi, Makassar, dan Jakarta. Di *main site* terdapat 2000 karyawan aktif, menjadikan Sorowako lokasi dengan jumlah karyawan terbesar dibandingkan *site* lainnya. Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT X yang bekerja di *main site*.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih menggunakan teknik tertentu dan dianggap mewakili populasi terpilih. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling*, yaitu metode pemilihan sampel berdasarkan ketersediaan responden pada saat pengambilan data (Sugiyono, 2017). Jumlah sampel minimum yang diperlukan dihitung menggunakan *Cochrane's Formula*, yang sering digunakan untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian survei dengan mempertimbangkan tingkat keterpercayaan dan *margin of error* (Cochran, 1977).

$$n_0 = \frac{Z^2 p(1-p)}{e^2}$$

Keterangan:

n_0 = Ukuran sampel awal sebelum disesuaikan dengan populasi terbatas

Z = Skor Z berdasarkan tingkat kepercayaan

p = Proporsi populasi yang diperkirakan memiliki karakteristik tertentu

e = Margin of error

Populasi dalam penelitian ini diketahui berjumlah $N = 2000$ karyawan. Oleh karena itu, ukuran sampel disesuaikan dengan rumus populasi terbatas sebagai berikut:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0 - 1}{N}}$$

Berdasarkan perhitungan dengan tingkat kepercayaan 95% dan *margin of error* 5%, maka jumlah sampel minimum yang diperlukan adalah sebanyak 322 karyawan. Adapun jumlah responden yang berhasil dikumpulkan dan memenuhi kriteria analisis adalah sebanyak 403 responden. Jumlah sampel yang lebih besar dari batas minimum yang ditentukan

memberikan keuntungan dalam meningkatkan generalisasi hasil penelitian terhadap populasi yang diteliti.

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan instrumen berupa kuesioner yang diberikan kepada responden melalui metode survei *online*. Kuesioner disebarikan dalam bentuk *Google Forms* dan dibagikan kepada karyawan PT X melalui kanal komunikasi internal perusahaan, termasuk email perusahaan serta grup komunikasi kerja. Selain itu, kuesioner juga disebarikan dengan bantuan rekan kerja dan pihak manajemen di unit terkait untuk meningkatkan partisipasi responden.

Skala Likert digunakan dalam penelitian ini karena dapat mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu terhadap variabel penelitian yang relevan. Dua skala utama digunakan untuk mengukur hubungan antara *psychological capital* dan stres kerja. Pertama, stres kerja diukur dengan skala yang didasarkan pada model yang dikembangkan oleh Cooper & Marshall (1976), yang mengidentifikasi lima dimensi utama stres kerja, yaitu: (1) intrinsik terhadap pekerjaan, (2) peran dalam organisasi, (3) pengembangan karir, (4) hubungan di tempat kerja, dan (5) struktur serta iklim organisasi. Setiap dimensi mencerminkan berbagai aspek yang mempengaruhi tingkat stres yang dialami karyawan di lingkungan kerja.

Responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan yang mencerminkan pengalaman yang dimiliki terkait stres kerja, dengan menggunakan skala Likert 4 poin, di mana skor yang lebih tinggi mengindikasikan tingkat stres kerja yang lebih tinggi. Kemudian, *psychological capital* diukur menggunakan *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ-24) yang dikembangkan oleh Luthans *et al.* (2007). Instrumen ini terdiri dari 24 item yang mengukur empat dimensi utama PsyCap, yaitu: *self-efficacy* (keyakinan diri), *hope* (harapan), *optimism* (optimisme), dan *resilience* (ketahanan). Setiap dimensi diukur menggunakan skala Likert 4 poin, di mana skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat PsyCap yang lebih baik. Instrumen ini bertujuan untuk mengevaluasi seberapa efektif individu mampu mengatasi tantangan dan tekanan di tempat kerja melalui sumber daya psikologis yang individu miliki.

2.6.1 Skala Stres Kerja

Skala Stres Kerja merupakan alat ukur yang dikembangkan oleh Arishandi (2018) berdasarkan model Cooper & Marshall (1976) dan telah digunakan kembali oleh Wahyuni, Bellani dan Zuhakir (2023). Responden menanggapi setiap aitem pada skala Likert 4 poin, yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (setuju), atau 4 (sangat setuju). *Item favorable* dalam skala ini bergerak dari nilai 4, 3, 2, 1 dan untuk *item unfavorable* sebaliknya, yaitu dari nilai 1, 2, 3, 4.

Tabel 2. 1 *Blue Print Skala Stres Kerja*

Dimensi	Sebaran Aitem		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Intrinsik terhadap pekerjaan	4, 5, 7	1	4
Peran dalam organisasi	11, 2, 16	-	3
Pengembangan karir	6, 12	10, 17	4
Hubungan di tempat kerja	13, 15, 3, 8, 18	-	5
Struktur dan iklim organisasi.	9, 14	-	2
Total Aitem			18

2.6.2 Skala *Psychological Capital*

Skala *psychological capital* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ-24) yang dikembangkan oleh Luthans *et al.* (2007) dan telah diadaptasi oleh Agustira (2019) serta digunakan kembali oleh Rahmalita (2020). Skala ini terdiri dari 24 item yang terbagi ke dalam empat dimensi utama, yaitu *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimism*. Setiap dimensi diukur melalui enam item yang berbeda. Responden diminta untuk menilai pernyataan-pernyataan tersebut menggunakan skala Likert 4 poin.

Tabel 2. 2 Blue Print Skala PsyCap

Dimensi	Sebaran Aitem		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Self-efficacy</i>	1, 5, 9, 13, 17, 21	-	6
<i>Hope</i>	2, 6, 10, 14, 18, 22	-	6
<i>Optimism</i>	4, 8, 12, 16, 24	20	6
<i>Resilience</i>	7, 11, 15, 19, 23	3	6
Total Aitem			24

2.7 Validitas dan Reliabilitas

2.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana alat ukur secara akurat mengukur variabel yang diteliti, khususnya melalui validitas konstruk yang diuji dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). CFA menguji kesesuaian antara model teoretis skala dengan data empiris untuk memastikan bahwa setiap aitem mencerminkan aspek psikologis yang relevan. Validitas konstruk digunakan untuk menilai apakah skor yang diperoleh dari aitem-aitem skala mendukung konsep teoritik yang sesuai dengan tujuan pengukuran awal (Azwar, 2016).

Validitas aitem dalam CFA ditentukan berdasarkan beberapa indikator statistik. Kriteria utama adalah nilai *factor loading* yang idealnya ≥ 0.5 (Hair & Anderson, 2010) serta *p-value* < 0.05 untuk memastikan signifikansi hubungan antara indikator dan konstruk (Byrne, 2016). Selain itu, *goodness of fit indices* digunakan untuk menilai kecocokan model dengan data empiris, dengan standar CFI dan TLI ≥ 0.90 , RMSEA ≤ 0.08 (lebih baik jika ≤ 0.05), serta SRMR ≤ 0.08 (Hu & Bentler, 1999). Jika suatu aitem tidak memenuhi kriteria ini, maka aitem tersebut dianggap tidak valid dan perlu dihapus atau direvisi agar lebih sesuai dengan konstruk yang diukur.

2.7.1.1 Validitas Skala Stres Kerja

Uji validitas skala stres kerja yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini menggunakan metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Uji validitas ini menguji struktur lima dimensi stres kerja berdasarkan model Cooper & Marshall (1976) yang dikembangkan oleh Arishandi (2018). Alat ukur yang digunakan terdiri dari 5 dimensi, yaitu intrinsik terhadap pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan di tempat kerja, dan struktur serta iklim organisasi. Berdasarkan hasil analisis, peneliti menemukan model final menunjukkan hasil yang fit berdasarkan hasil berikut, yaitu nilai CFI = 0.949, TLI = 0.938, RMSEA = 0.040, dan SRMR = 0.042. Hasil uji tersebut mengindikasikan bahwa skala stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konstruk yang valid.

Tabel 2. 3 *Nilai Item-Total Skor Variabel Stres Kerja*

Aitem	RMSEA	SRMR	CFI	TLI	Factor Loading	P-Value
Aitem 1					0.577	0.000
Aitem 2					0.651	0.000
Aitem 3					0.610	0.000
Aitem 4	0.040	0.042	0.949	0.938	0.579	0.000
Aitem 5					0.615	0.000
Aitem 6					0.657	0.000
Aitem 7					0.671	0.000
Aitem 8					0.652	0.000
Aitem 9					0.620	0.000
Aitem 10					0.553	0.000
Aitem 11					0.733	0.000
Aitem 12					0.674	0.000
Aitem 13					0.642	0.000
Aitem 14					0.836	0.000
Aitem 15					0.623	0.000
Aitem 16					0.822	0.000
Aitem 17					0.612	0.000
Aitem 18					0.655	0.000

2.7.1.2 Validitas Skala *Psychological Capital*

Pada skala PCQ-24, peneliti menguji validitas konstruk menggunakan metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) melalui aplikasi R studio. Uji validitas ini menguji struktur keempat dimensi *psychological capital* berdasarkan model Luthans *et al.* (2007) yang telah diadaptasi oleh Agustira (2019). Berdasarkan hasil analisis, peneliti menemukan model final menunjukkan hasil yang fit berdasarkan hasil berikut, yaitu nilai CFI = 0.891, TLI = 0.878, RMSEA = 0.054, dan SRMR = 0.058. Hasil uji tersebut mengindikasikan bahwa skala stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konstruk yang valid. Adapun hasil uji CFA yang dilakukan peneliti pada skala PCQ-24 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 4 *Nilai Item-Total Skor Variabel *Psychological Capital**

Aitem	RMSEA	SRMR	CFI	TLI	Factor Loading	P-Value
Aitem 1					0.540	0.000
Aitem 2					0.562	0.000
Aitem 3					0.680	0.000
Aitem 4	0.054	0.058	0.891	0.878	0.531	0.000
Aitem 5					0.544	0.000
Aitem 6					0.657	0.000
Aitem 7					0.640	0.000
Aitem 8					0.629	0.000
Aitem 9					0.628	0.000
Aitem 10					0.782	0.000
Aitem 11					0.538	0.000
Aitem 12					0.674	0.000
Aitem 13					0.729	0.000
Aitem 14					0.531	0.000
Aitem 15					0.544	0.000
Aitem 16					0.682	0.000
Aitem 17					0.713	0.000
Aitem 18					0.653	0.000

Aitem 19	0.561	0.000
Aitem 20	0.536	0.000
Aitem 21	0.622	0.000
Aitem 22	0.552	0.000
Aitem 23	0.537	0.000
Aitem 24	0.577	0.000

2.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi tingkat konsistensi dari alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana instrumen mampu memberikan hasil yang konsisten ketika diukur pada situasi atau waktu yang berbeda. Tingkat reliabilitas dinyatakan dalam rentang nilai 0 hingga 1.00, dengan nilai yang semakin mendekati 1.00 menunjukkan tingkat reliabilitas yang semakin tinggi. Berdasarkan Azwar (2012), instrumen dengan reliabilitas di atas 0.70 dianggap memiliki konsistensi yang baik. Adapun kriteria yang digunakan dalam menginterpretasi derajat reliabilitas skala penelitian ini adalah sebagai berikut (Guilford dalam Bintang, 2021):

Tabel 2. 5 Kriteria Reliabilitas Alat Ukur

Kriteria	Koefisien Reliabilitas
Sangat Reliabel	> 0.90
Reliabel	0.70 – 0.90
Cukup Reliabel	0.40 – 0.70
Kurang Reliabel	0.20 – 0.40
Tidak Reliabel	< 0.20

2.7.2.1 Reliabilitas Skala Stres Kerja

Tabel 2. 6 Hasil Uji Reliabilitas Skala Stres Kerja

	Cronbach Alpha
Skala Stres Kerja	0.90

Uji reliabilitas pada skala stres kerja dilakukan menggunakan *software* R studio. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* untuk skala stres kerja adalah sebesar 0.9 yang masuk dalam kategori reliabel. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur stres kerja pada responden.

2.7.2.2 Reliabilitas Skala *Psychological Capital*

Tabel 2. 7 Hasil Uji Reliabilitas Skala PCQ-24

	Cronbach Alpha
PCQ-24	0.91

Pengujian reliabilitas pada skala PCQ-24 dilakukan menggunakan *software* R studio dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* untuk mengukur konsistensi internal dari keempat dimensi yang terdapat dalam instrumen. Hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa reliabilitas skala ini mencapai 0,91, yang tergolong dalam kategori sangat reliabel. Hasil ini mengindikasikan bahwa PCQ-24 memiliki konsistensi yang sangat baik dalam mengukur empat dimensi *psychological capital*, yaitu *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*.

2.8 Teknik Analisis Data

2.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian tanpa melakukan pengujian hipotesis. Azwar (2012) memaparkan bahwa analisis deskriptif berfungsi untuk menyajikan data dalam bentuk distribusi frekuensi, rata-rata, standar deviasi, dan persentase. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mengidentifikasi tingkat *psychological capital* (X) dan stres kerja (Y) berdasarkan kategorisasi seperti rendah, sedang, dan tinggi. Hasil analisis akan disajikan dalam bentuk tabel dan grafik untuk memvisualisasikan kondisi *psychological capital* dan stres kerja responden.

2.8.2 Uji Bivariate Correlation

Uji *bivariate correlation* digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu *psychological capital* (X) dan stres kerja (Y). Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana perubahan pada satu variabel berkaitan dengan perubahan pada variabel lainnya. Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa uji korelasi bivariat dapat digunakan untuk menentukan kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel, dengan koefisien korelasi (r) yang berkisar antara -1 hingga 1. Hasil analisis korelasi bivariat akan disajikan dalam bentuk tabel yang mencantumkan nilai koefisien korelasi (r) dan nilai signifikansi (p-value).

2.8.3 Uji Asumsi

2.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Jika nilai signifikansi (p-value) lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal. *Kolmogorov-Smirnov Test* dilakukan melalui *IBM SPSS Statistics 29 for Mac* dengan kriteria nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Nilai yang memenuhi kriteria tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal (Sugiyono, 2017).

2.8.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan apabila uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Uji linearitas bertujuan untuk memastikan apakah variabel yang diteliti berhubungan secara linear atau tidak. Pengujian linearitas ini penting untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dapat secara akurat memprediksi hubungan di antara kedua variabel yang diteliti. Jika signifikansi yang diperoleh pada *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0.05 ($p > 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel dianggap linear (Sugiyono, 2017). Hasil uji linearitas akan menentukan metode analisis regresi yang akan digunakan. Jika hubungan antara variabel independen dan dependen terbukti linear, maka analisis regresi sederhana dapat diterapkan. Akan tetapi, apabila hasil uji menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tidak linear, maka peneliti perlu mempertimbangkan penggunaan metode regresi non-linear untuk menganalisis data secara lebih tepat.

2.8.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya hubungan yang signifikan dan negatif antara *psychological capital* dan stres kerja. Melalui metode analisis regresi sederhana, *psychological capital* sebagai variabel independen diuji pengaruhnya terhadap stres kerja sebagai variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics 29 for Mac*. Hasil uji hipotesis akan dilihat dari nilai koefisien

regresi (B) dan nilai signifikansi. Jika koefisien regresi bernilai negatif dan p-value lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan negatif antara *psychological capital* dan stres kerja. Dengan demikian, semakin tinggi *psychological capital*, semakin rendah stres kerja yang dirasakan oleh responden (Azwar, 2012).