

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam perkembangan industri, karyawan sering dihadapkan pada tuntutan kerja yang tinggi sehingga menyebabkan munculnya tekanan saat bekerja. Tekanan yang terus-menerus dialami dapat menimbulkan perasaan kelelahan, rasa kurang nyaman, dan *stress* pada pekerjaan (*work-related stress*). Setiap individu yang bekerja pernah mengalami *stress* dan hal tersebut dapat berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja individu (Haryadi & Baidun, 2016).

Individu dapat mengalami *stress* ketika merasa bahwa sumber daya yang dimiliki tidak cukup untuk menghadapi situasi yang menantang (Lazarus & Folkman, 1984). Pada konteks pekerjaan, *stress* dapat menurunkan produktivitas dan kinerja karyawan karena adanya perasaan tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi sebagai akibat dari *stress* yang tidak ditangani dengan baik sehingga mengganggu proses optimalisasi kinerja mereka. Karyawan yang mengalami Stres Kerja akan merasakan produktivitas yang menurun hingga dapat merugikan perusahaan. Lebih lanjut, Stres Kerja juga dapat menyebabkan *turnover*, yaitu kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Meiliana, 2020).

Stres Kerja telah menjadi permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian khusus bagi perusahaan. *World Health Organization* (WHO) menyatakan bahwa Stres Kerja telah berkembang menjadi pandemi di seluruh dunia. Sementara itu, *American Psychological Association* (APA) tahun 1997 mengidentifikasi pekerjaan sebagai sumber *stress* yang paling signifikan sebagai akibat dari beban kerja yang berat, ekspektasi pekerjaan yang tidak pasti, dan waktu kerja yang lama (Avey et al., 2009). *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) menyatakan bahwa *working condition* dapat menjadi pemicu utama Stres Kerja, namun pengaruh faktor individual juga tidak dapat diabaikan (Puji, 2022).

Badan Pusat Statistik tahun 2019 melaporkan sebanyak 11,6% hingga 17,4% dari 150 juta individu dewasa di Indonesia mengalami gangguan mental emosional, khususnya berkaitan dengan stres kerja yang memberikan dampak terhadap kesehatan mental individu dewasa di Indonesia. Survei oleh *Health and Safety Executive* (HSE) dalam Sumanta et. al. (2022) menemukan bahwa Stres Kerja dan depresi akibat pekerjaan pada tahun 2018 sebanyak 595.000 kasus dengan prevalensi 1.800 per 100.000 pekerja, dan sebanyak 44% merupakan akibat dari Stres Kerja. Selain itu, data dari Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Indonesia tahun 2010 menunjukkan bahwa sebanyak 31,6% pekerja mengalami Stres Kerja dan spesifik pada pekerja di sektor industri. Pekerjaan dalam bidang pertambangan juga diidentifikasi sebagai salah satu lingkungan kerja yang cukup berbahaya dengan segala tuntutan kerja yang ada. Hal tersebut dipengaruhi oleh beban kerja yang berat dan risiko terjadinya kecelakaan kerja yang cukup tinggi karena alat yang digunakan berpotensi menimbulkan bahaya, sehingga bukan hanya berpengaruh terhadap

kesehatan dan keselamatan kerja, tetapi juga dapat menyebabkan penyakit, kecacatan, atau bahkan risiko kematian (Malik et al., 2021).

Stres Kerja didefinisikan sebagai perasaan ketidaknyamanan individu dari hasil interaksi antara tuntutan kerja yang tinggi, namun kontrol pada pekerjaan, sumber daya pribadi, serta dukungan sosial di tempat kerja yang rendah (Karasek, 1979). Puspita et. al. (2024) mengemukakan bahwa Stres Kerja dapat dipengaruhi oleh kombinasi faktor eksternal dan internal individu yang dapat mendorong terciptanya situasi yang tidak nyaman dan perasaan penuh tekanan. Faktor tersebut dapat meliputi kondisi pekerjaan, faktor diluar pekerjaan, dan faktor individu. *Stress* dalam bekerja merupakan sebuah kondisi yang akan selalu dihadapi oleh karyawan. Akan tetapi, Stres Kerja dapat dicegah dan dihadapi tanpa berdampak negatif terhadap individu. Haryadi & Baidun (2016) menjelaskan bahwa meskipun *stress* dapat mendorong kreativitas bagi beberapa individu, namun faktanya *stress* juga dapat menyebabkan berbagai masalah serius dalam hal kesehatan, kecelakaan kerja, dan kejenuhan dalam bekerja. Oleh karena itu, kondisi Stres Kerja yang dialami karyawan sebaiknya dapat menjadi perhatian khusus bagi perusahaan melalui pemberian dukungan organisasi (Higazee, et al., 2016).

Beberapa perusahaan industri telah menerapkan dukungan organisasi untuk mendorong kinerja dan kesejahteraan karyawan maupun perusahaan. Puspita et. al. (2024) menyatakan bahwa kondisi kerja, sifat kepribadian, dan stres kerja merupakan faktor yang memengaruhi kesejahteraan di tempat kerja. PT X adalah salah satu perusahaan pertambangan mineral dan industri nikel terkemuka yang menerapkan *organizational support* karena mengutamakan kesejahteraan karyawan melalui program dan fasilitas yang diberikan kepada karyawan, seperti *Wellness Program*, pemberian benefit bagi karyawan, akomodasi, transportasi, hingga tunjangan yang memadai. PT X juga menjadi produsen utama di bidang industri nikel di dunia yang menghasilkan *nickel matte* dan menekankan kontribusi yang positif terhadap pembangunan yang berkelanjutan, menggunakan sistem kontrak dalam proses bisnisnya, sehingga karyawan yang bekerja perlu memiliki pengalaman yang memadai serta kecakapan dalam melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan untuk bekerja sesuai arahan dan menjalankan setiap peran secara harmonis menjadi hal penting yang perlu dimiliki. Hal tersebut dikarenakan saat konflik peran terjadi, maka situasi tersebut dapat memicu terjadinya Stres Kerja (Puji, 2022).

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Putra et. al. (2019) terhadap karyawan PT X menunjukkan bahwa beberapa karyawan merasakan adanya dukungan organisasi karena fasilitas yang memadai, gaji yang layak, serta keyakinan terhadap pengelolaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Akan tetapi, beberapa karyawan lainnya merasakan dukungan organisasi yang rendah karena tidak terdapat kenaikan level jabatan, tidak ada ucapan langsung dari atasan terhadap pencapaian, dan pelatihan yang kurang sehingga kemampuan dalam hal teknis tidak meningkat. Beberapa penelitian sebelumnya, salah satunya pada penelitian oleh Ramadhanty & Mubarak (2023) menemukan bahwa rendahnya persepsi dan evaluasi karyawan terhadap dukungan organisasi dapat mendorong peningkatan Stres Kerja.

Survei awal sebagai gambaran menggunakan pertanyaan terbuka melalui *google form* yang telah dilakukan oleh peneliti yang melibatkan lima karyawan PT X menunjukkan bahwa terdapat sejumlah hal yang menjadi sumber stres mereka, diantaranya *load* pekerjaan, aktivitas yang monoton, *meeting* yang terlalu padat, hingga pekerjaan yang menumpuk. Sejauh ini, beberapa karyawan merasa telah mendapatkan dukungan organisasi melalui penyediaan fasilitas dan pemberian *training*. Meskipun demikian, beberapa karyawan lainnya dengan masa kerja kurang dari 5 tahun memiliki persepsi yang rendah dan merasa belum cukup mampu untuk mengelola Stres Kerja dengan baik saat bekerja. Hasil survei tersebut juga menemukan bahwa beberapa karyawan PT X merasa bahwa penelitian mengenai Stres Kerja merupakan sebuah hal penting karena stres kerja dapat menjadi salah satu alasan karyawan sulit fokus saat bekerja, dan tidak jarang menjadi penyebab terjadinya kecelakaan kerja, seperti jatuh dari ketinggian, tabrakan di wilayah eksplorasi, hingga keracunan zat kimia beracun.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Puji (2022) menunjukkan bahwa karyawan berusia kurang dari 40 tahun mengalami stres kerja pada tingkat berat dibandingkan karyawan berusia lebih dari 40 tahun dengan tingkat stres kerja yang lebih ringan. Selain itu, juga ditemukan bahwa konflik interpersonal dan pengaruh lingkungan fisik berhubungan terhadap terjadinya stres kerja pada karyawan PT X. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa terdapat beberapa situasi yang meliputi pengaruh masa kerja, tuntutan kerja, konflik interpersonal, serta pengaruh lingkungan fisik terhadap kondisi stres kerja karyawan. Dengan demikian, pengelolaan stres kerja melalui pemberian dukungan organisasi menjadi hal penting yang dibutuhkan karyawan agar mampu mengelola stres kerja dengan lebih efektif dan meningkatkan kinerja terhadap perusahaan.

Persepsi mengenai adanya dukungan organisasi dapat memengaruhi sikap dan kinerja karyawan. Adanya keyakinan bahwa organisasi memberikan dukungan yang memadai akan mendorong karyawan menampilkan kinerja yang terbaik dan mengurangi beban pada sumber daya yang mereka miliki (Gustiana et al., 2018). Persepsi Dukungan Organisasi didefinisikan sebagai evaluasi dan tingkat keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka serta peduli terhadap kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). Terdapat beberapa penelitian yang membuktikan adanya pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Stres Kerja. Penelitian Astriani & Prihatsanti (2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap stres kerja. Semakin positif persepsi dukungan organisasi pada karyawan, maka akan semakin rendah stres kerja yang dialami, begitupun sebaliknya. Persepsi Dukungan Organisasi berkontribusi sebesar 17,6% terhadap penurunan stres kerja karyawan yang dipengaruhi oleh hubungan interpersonal yang baik antara karyawan dan atasan yang kemudian menumbuhkan persepsi bahwa organisasi menghargai usaha mereka. Selain itu, penelitian Ramadhanty & Mubarak (2023) menunjukkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berkontribusi secara signifikan terhadap penurunan Stres Kerja pada Pegawai Bank sebesar 60,5%. Ketika persepsi dukungan organisasi tinggi, maka tingkat stres kerja akan berkurang. Akan tetapi, hasil ini tidak sejalan dengan

penelitian oleh Maulina & Wicaksono (2021) terkait Stres Kerja karyawan di era pandemi yang menunjukkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi tidak berkontribusi signifikan terhadap Stres Kerja.

Permasalahan mengenai stres kerja penting untuk dikelola agar perusahaan dapat mendorong produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Akan tetapi, melihat kondisi PT X yang menunjukkan bahwa ternyata stres kerja karyawan masih tergolong tinggi, maka dibutuhkan faktor lain untuk mengelola stres kerja yang bukan hanya bersumber dari faktor organisasi. Salah satu konsep *Positive Organizational Behavior* yang fokus pada kapasitas psikologis sumber daya manusia yang dapat dikelola, diukur, dan dikembangkan untuk meningkatkan kinerja, juga dikenal sebagai *Psychological Capital (PsyCap)*.

Psychological Capital didefinisikan sebagai karakteristik psikologis positif pada individu yang ditandai dengan adanya kepercayaan diri (*self efficacy*) untuk bertindak pada tugas yang menantang, menciptakan atribusi positif (*optimism*) di masa kini dan masa mendatang, gigih mencapai tujuan (*hope*), dan mampu bangkit dari kesulitan (*resilience*) (Luthans & Youssef, 2017). Lazarus & Folkman (1984) mengemukakan bahwa *PsyCap* dapat menjadi salah satu modal penting karyawan untuk mengatasi dan mengelola situasi yang dapat menyebabkan *stress* di tempat kerja. *PsyCap* dikarakteristikan berdasarkan empat dimensi, yaitu *hope*, *self-efficacy*, *resilience*, dan *optimism*. Avey et. al. (2009) menyatakan bahwa karyawan sebaiknya mengembangkan *Psychological Capital* agar dapat mengatasi stres kerja dengan lebih baik. Sementara itu, beberapa karyawan PT X mengungkapkan bahwa belum terdapat intervensi yang secara khusus menyasar keempat dimensi dalam *PsyCap* secara terstruktur. Adapun penerapan nilai-nilai CARES (*Compassion, Accountability, Resilience, Excellence, dan Sustainability*) bagi karyawan masih membutuhkan upaya adaptif dalam aktualisasinya. Situasi ini membuka peluang untuk mengeksplorasi sejauh mana *PsyCap* yang karyawan PT X miliki berperan dalam mengatasi stres kerja yang mereka rasakan, sekalipun terdapat dukungan organisasi yang memadai.

Beberapa hasil penelitian mengenai hubungan Stres Kerja dan *Psychological Capital* menunjukkan hasil yang beragam. Penelitian oleh Zukhair (2021) menunjukkan bahwa *PsyCap* berpengaruh sebesar 9,5% terhadap Stres Kerja pegawai. Penelitian oleh Wahyuni et. al. (2023) juga menunjukkan bahwa *PsyCap* berkontribusi negatif terhadap Stres Kerja, sehingga semakin tinggi *PsyCap* maka akan semakin rendah Stres Kerja yang dirasakan. Sementara itu, penelitian lainnya juga dilakukan oleh Meiliana (2020); Ramadhan (2022) yang menunjukkan bahwa *PsyCap* berhubungan dengan Stres Kerja. Sementara itu, hasil penelitian oleh Patnaik et. al. (2021) melalui *Psychological Capital Intervention (PCI)* menunjukkan bahwa komponen *PsyCap* secara bersama-sama dapat menurunkan stres kerja dan *job insecurity*. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Avey et. al. (2009) melalui *short training intervention PsyCap* terhadap 416 individu dewasa dari berbagai pekerjaan dan industri yang menunjukkan bahwa *PsyCap* sebagai sebuah konstruk yang terdiri atas variasi empat dimensi secara bersama-sama mampu memprediksi kinerja dan kepuasan kerja serta membantu individu dalam mengelola *stress* lebih baik dibandingkan dimensi individual.

Bakker & Demerouti (2007) mengembangkan sebuah teori yang membagi karakteristik kerja ke dalam suatu model yang disebut JD-R model (*Job Demands-Resources*). Menurut teori JD-R, setiap organisasi memiliki *job demands* (tuntutan pekerjaan) yang dapat menyebabkan *stress*, dan *resources* (sumber daya) dapat membantu mengurangi *stress* tersebut. Persepsi Dukungan Organisasi dapat dilihat sebagai sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang membantu karyawan mengurangi stres kerja akibat tuntutan kerja yang tinggi. Ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, mereka lebih mampu menghadapi tekanan dan tuntutan dalam pekerjaan. Sementara *Psychological Capital (PsyCap)* dilihat sebagai *personal resources* yang merujuk pada evaluasi diri individu agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan mengurangi tingkat Stres Kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya yang mengkaji hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi, *Psychological Capital*, dan Stres Kerja menunjukkan hasil yang serupa. Penelitian oleh Rohayati et. al. (2024) menunjukkan bahwa *PsyCap* dan Persepsi Dukungan Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan di tempat kerja dengan persentase sebesar 75,5%. Semakin tinggi *PsyCap* individu (seperti *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience*) dan semakin tinggi persepsi dukungan yang dirasakan dari organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini karena Stres Kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan. Sama halnya dengan penelitian oleh Puspita et. al. (2024) yang menunjukkan bahwa kesiapan menghadapi perubahan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan *PsyCap* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja sebesar 52,78%.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Stres Kerja maupun *PsyCap* dan Stres Kerja menunjukkan hasil yang negatif signifikan. Namun, penelitian terdahulu cenderung berfokus pada hubungan variabel *PsyCap* dan Stres Kerja, ataupun variabel Persepsi Dukungan Organisasi dan Stres Kerja, sementara penelitian terkait kombinasi ketiga variabel ini masih kurang tereksplorasi khususnya pada konteks perusahaan industri pertambangan. Selaras dengan hal tersebut, kenyataannya Stres Kerja menjadi sebuah fenomena yang akan selalu dihadapi oleh karyawan bahkan ketika terdapat dukungan dari organisasi, sebab persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dapat berbeda-beda bergantung pada pengalaman subjektif yang dirasakan. Selain dari dukungan organisasi, kemampuan karyawan untuk mengatasi dan mengelola Stres Kerja dengan lebih baik juga dapat dipengaruhi oleh kapasitas sumber daya psikologis yang dimiliki. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengetahui kontribusi Persepsi Dukungan Organisasi dan *Psychological Capital* terhadap Stres Kerja karyawan PT X. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam bagi organisasi terkait pengimplementasian kebijakan perusahaan yang lebih efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mengurangi dampak Stres Kerja secara jangka panjang. Berdasarkan hal tersebut, terdapat tiga hipotesis yang disusun untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini, diantaranya (1) Persepsi Dukungan Organisasi dan *Psychological Capital* berkontribusi signifikan secara simultan

terhadap Stres Kerja Karyawan PT X, (2) Persepsi Dukungan Organisasi berkontribusi signifikan secara parsial terhadap Stres Kerja Karyawan PT X, dan (3) *Psychological Capital* berkontribusi signifikan secara parsial terhadap Stres Kerja Karyawan PT X.

1.2. Tujuan dan Manfaat

1.2.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kontribusi secara simultan dan parsial pada variabel Persepsi Dukungan Organisasi dan *Psychological Capital* terhadap Stres Kerja karyawan yang bekerja di area PT X.

1.2.2 Manfaat Penelitian

1.2.2.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu psikologi, khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang berhubungan dengan Stres Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi, dan *Psychological Capital* pada karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dan mendukung penelitian kedepannya yang berkaitan dengan variabel Stres Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi, dan *Psychological Capital*.

1.2.2.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu rujukan bagi organisasi untuk pengembangan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat memberikan wawasan yang mendalam bagi organisasi terkait pengelolaan Stres Kerja yang lebih baik melalui penguatan sumber daya psikologis dan peningkatan dukungan organisasi. Hal tersebut diharapkan dapat mendorong produktivitas karyawan dalam menghadapi tuntutan dan dinamika kerja pada perusahaan industri.

BAB II METODE PENELITIAN

2.1. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional survey*. Creswell (2012) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai salah satu jenis penelitian yang dimulai dengan pengambilan keputusan terkait hal yang akan diteliti, penyusunan pertanyaan spesifik, pengumpulan data terukur dari partisipan, serta analisis data secara objektif. *Cross sectional* merupakan desain penelitian yang dilakukan melalui proses pengumpulan data pada satu waktu. Selain itu, penggunaan *survey design* bertujuan untuk mendeskripsikan sikap, pendapat, serta karakteristik dari sebuah populasi. Jenis penelitian kuantitatif dipilih dengan pertimbangan dapat mengumpulkan data terukur secara objektif sesuai dengan variabel penelitian yang diteliti.

2.2. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, diantaranya dua variabel independen, yaitu Persepsi Dukungan Organisasi dan *Psychological Capital* (PsyCap), dan satu variabel dependen, yaitu Stres Kerja.

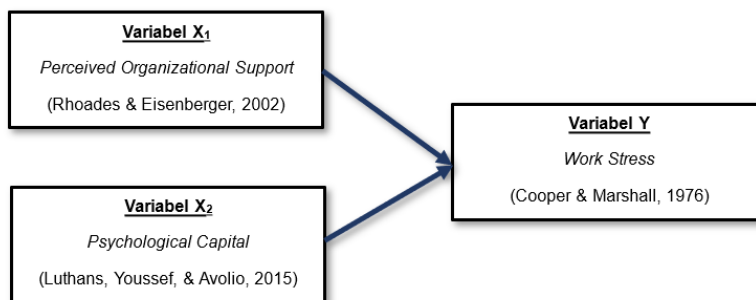
Persepsi Dukungan Organisasi adalah persepsi dan tingkat keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). Terdapat tiga dimensi yang membentuk persepsi terhadap dukungan organisasi, yaitu *fairness*, *supervisor support*, *organizational rewards and job conditions*. Pada penelitian ini, *Persepsi Dukungan Organisasi* dapat dioperasionalisasikan sebagai persepsi karyawan terhadap organisasi yang diyakini menghargai pekerjaan yang telah dilakukan, mampu memberikan kompensasi yang adil, serta peduli terhadap kondisi kesejahteraan mereka.

Psychological Capital didefinisikan sebagai kondisi psikologis positif pada individu yang ditandai dengan adanya: (1) kepercayaan diri (*self efficacy*) untuk bertindak dalam mencapai keberhasilan pada tugas yang menantang; (2) menciptakan atribusi positif (*optimism*) tentang keberhasilan di masa kini dan masa depan; (3) gigih mencapai tujuan dan mampu mengarahkan jalan (*hope*) untuk mencapai keberhasilan; dan (4) mampu bertahan dan bangkit kembali (*resilience*) untuk mencapai kesuksesan setelah mengalami masalah dan kesulitan (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). Pada penelitian ini, PsyCap dioperasionalisasikan sebagai sumber daya psikologis positif pada individu karena adanya kepercayaan diri, keyakinan terhadap keberhasilan, gigih mencapai tujuan, dan mampu bangkit setelah mengalami kesulitan.

Stres Kerja adalah respons individu terhadap faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga menyebabkan tekanan psikologis dan/atau fisiologis karena tuntutan lingkungan kerja yang melebihi kapasitas individu untuk mengatasinya (Cooper & Marshall, 1976). Terdapat lima sumber *stress* bagi individu, diantaranya

tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, dan tuntutan dari luar organisasi.

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual



Keterangan:

 Variabel Penelitian

 Arah Kontribusi

2.3. Partisipan Penelitian

Populasi merupakan sekelompok subjek dalam jumlah besar yang akan diteliti dan hasilnya disimpulkan dalam sebuah penelitian (Hanna & Dempster, 2012). Populasi pada penelitian ini berasal dari karyawan industri perusahaan di area PT X. Berdasarkan populasi tersebut, peneliti mengambil sebagian kecil dari populasi yang telah ditentukan sebagai sampel dalam penelitian ini. Sampel merupakan sebagian dari suatu populasi, dan proses pada pengambilan sampel dari suatu populasi disebut sebagai *sampling* (Azwar, 2011).

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non probability sampling* dengan metode *accidental sampling*. *Non probability sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi individu dalam populasi untuk dipilih sebagai sampel. Sementara itu, *accidental sampling* merupakan pemilihan sampel berdasarkan kebetulan, artinya bahwa siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sebagai sampel ketika sifat atau karakteristiknya sesuai sebagai sumber data penelitian (Payadnya & Jayantika, 2018). Adapun karakteristik dalam penelitian ini adalah karyawan di area PT X dengan masa kerja minimal 1 tahun yang dianggap telah memiliki pengalaman terkait dukungan yang diberikan oleh organisasi.

Jumlah sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan aplikasi *G*Power*. Berdasarkan hasil perhitungan dengan *effect size* 0.15, *alpha* 0.05, dan *power* sebesar 0.95 diperoleh nilai minimal subjek sebesar 119. Adapun dalam penelitian ini, terdapat 211 partisipan yang datanya diolah ke dalam penelitian.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari tiga skala sesuai dengan variabel penelitian. Skala tersebut disebarakan secara *online* melalui *Google Form* yang dapat memberikan kemudahan aksesibilitas dan fleksibilitas bagi partisipan dalam mengisi kuesioner. Seluruh skala yang digunakan telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas oleh peneliti terdahulu. Validitas merupakan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi pengukurannya (Azwar, 2011). Suatu alat ukur yang memiliki validitas yang baik mampu mengukur hal yang ingin diukur oleh peneliti dan sesuai dengan tujuan penelitian. Hal tersebut didasarkan pada model fit yang mengacu pada nilai *factor loading* ($std. all > 0,5$), *Robust Comparative Fit Index* (CFI) dan *Robust Tucker-Lewis Index* (TLI) $> 0,9$, serta nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) dan *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) $< 0,08$. Nilai *factor loading* $< 0,5$ atau $> 0,95$ dapat dipertahankan dengan syarat bunyi *item* sesuai dengan definisi konseptual pada dimensi yang menyusunnya (Caughlin, 2024).

Reliabilitas merupakan kemampuan sebuah instrumen pengukuran untuk mengukur atribut psikologis tertentu secara konsisten dari waktu ke waktu dan diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70 (Azwar, 2011). Nilai koefisien reliabilitas $< 0,20$ berada pada kategori sangat rendah, 0,20 – 0,40 kategori rendah, 0,40 – 0,70 kategori sedang, 0,70 – 0,90 kategori tinggi, dan 0,90 – 1,00 pada kategori sangat tinggi.

2.4.1. Skala Persepsi Dukungan Organisasi

Skala yang digunakan pada variabel *Persepsi Dukungan Organisasi*, yaitu *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) yang dikembangkan oleh Eisenberger et. al. (1986), telah diadaptasi oleh San (2019) dan diadopsi pada konteks penelitian ini. Skala ini terdiri dari tiga dimensi, yaitu *fairness*, *supervisor support*, dan *organizational rewards & job conditions*. Skala ini berjumlah 36 aitem dari total keseluruhan dimensi dan merupakan skala *Likert* dengan 7 pilihan respons, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Agak Tidak Setuju (ATS), 4 = Netral (N), 5 = Agak Setuju (AS), 6 = Setuju (S), dan 7 = Sangat Setuju (SS). Validitas dan reliabilitas instrumen pada penelitian ini mengacu pada hasil uji validitas konstruk oleh San (2019) sebagai peneliti terdahulu. Hasil uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menunjukkan nilai RMSEA 0,071 yang dinyatakan *fit* karena telah memenuhi *cut off score*. Sementara itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,798 dengan tingkat reliabilitas pada kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa skala SPOS dinyatakan valid dan reliabel.

Pada konteks penelitian ini, peneliti kembali melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap keseluruhan aitem yang digunakan pada variabel Persepsi Dukungan Organisasi. Hasil uji CFA menunjukkan bahwa 12 dari total 36 aitem skala Persepsi Dukungan Organisasi telah memenuhi model fit dan digunakan dalam uji hipotesis. Hal tersebut dapat terlihat dari nilai *std. all* $> 0,5$, *Robust CFI* 0,940, TLI 0,922, RMSEA 0,080, dan SRMR 0,048. Sementara itu, hasil uji reliabilitas

menunjukkan nilai *std. Alpha* sebesar 0,76 dengan tingkat reliabilitas pada kategori tinggi.

2.4.2. Skala *Psychological Capital*

Skala yang digunakan pada variabel *Psychological Capital* adalah *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ-12) yang mengacu pada teori Luthans et. al. (2007), telah diadaptasi oleh Kadafi (2019) dan diadopsi pada konteks penelitian ini. Skala ini terdiri dari 12 aitem dengan empat dimensi, yaitu *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, *optimism* dan merupakan skala *Likert* dengan 6 pilihan respons, yaitu 1 = Sangat Tidak Sesuai (STS), 2 = Tidak Sesuai (TS), 3 = Agak Tidak Sesuai (ATS), 4 = Agak Sesuai (AS), 5 = Sesuai (S), 6 = Sangat Sesuai (SS). Validitas aitem dari skala PCQ-12 menggunakan hasil uji CFA oleh Kadafi (2019) yang menunjukkan nilai CFI 0.947, TLI 0.928, *Robust* RMSEA 0.071 dan SRMR 0.045 yang dinyatakan *fit*. Sementara itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0.873 dengan tingkat reliabilitas yang berada pada kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa skala PCQ-12 dinyatakan valid dan reliabel.

Peneliti kembali melakukan uji validitas dan reliabilitas dari aitem-aitem yang digunakan pada skala PCQ-12 sesuai dengan konteks penelitian ini. Hasil uji CFA menunjukkan bahwa 9 dari total 12 aitem skala PCQ-12 telah memenuhi model fit dan digunakan dalam uji hipotesis. Hal tersebut dapat terlihat dari nilai *std. all* >0,5, *Robust* CFI 0,985, TLI 0,976, RMSEA 0,049, dan SRMR 0,035. Sementara itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *std. Alpha* sebesar 0,83 dengan tingkat reliabilitas pada kategori tinggi.

2.4.3. Skala Stres Kerja

Skala yang digunakan pada variabel Stres Kerja adalah skala *Stres Kerja* yang diadaptasi oleh Arisandhi (2017) berdasarkan *Occupational Sources of Stress* oleh Cooper & Marshall (1976) dan diadopsi pada penelitian ini. Skala ini terdiri dari lima dimensi, yaitu tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, dan tuntutan dari luar organisasi. Skala Stres Kerja terdiri dari 18 aitem yang merupakan skala *Likert* dengan 4 pilihan respons, yaitu 1 = Sangat Sesuai (SS), 2 = Sesuai (S), 3 = Tidak Sesuai (TS), dan 4 = Sangat Tidak Sesuai (STS). Validitas skala Stres Kerja pada penelitian ini mengacu pada hasil uji CFA pada penelitian Wahyuni et. al. (2023). Hasil uji CFA menunjukkan nilai CFI 0,91 >0,9, RMSEA 0,074 dan SRMR 0,065. Sementara itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,897 dengan tingkat reliabilitas pada kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa skala Stres Kerja dinyatakan valid dan reliabel.

Uji validitas dan reliabilitas kembali dilakukan peneliti sesuai dengan konteks dalam penelitian ini. Hasil uji CFA menunjukkan bahwa 13 dari total 18 aitem pada skala Stres Kerja telah memenuhi model *Fit* dan digunakan pada uji hipotesis. Hal tersebut dapat terlihat dari nilai *Robust* CFI 0,970, TLI 0,955, RMSEA 0,060, dan SRMR 0,049. Sementara itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *std. Alpha* sebesar 0,87 dengan tingkat reliabilitas pada kategori tinggi.

2.5. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Data yang telah diperoleh diuji menggunakan aplikasi SPSS versi 26 yang terbagi dalam tiga tahapan analisis.

2.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis distribusi data hasil penelitian yang dilakukan dari tiga instrumen penelitian, yaitu SPOS, PCQ-12, dan skala Stres Kerja. Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS dan *Microsoft Excel*.

2.5.2. Uji Asumsi

2.5.2.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui sebaran data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Adapun uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai *unstandardized residual* pada *Kolmogorov Smirnov*. Nilai signifikansi *p value* $>0,05$ menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, namun nilai signifikansi *p value* $<0,05$ menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal (Hanna & Dempster, 2012).

2.5.2.2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui garis hubungan yang linear antara variabel independen (prediktor) dan juga variabel dependen. Nilai signifikansi *p value* $>0,05$ menunjukkan bahwa data linear, namun jika nilai signifikansi *p value* $<0,05$ maka data dinyatakan tidak linear (Hanna & Dempster, 2012).

2.5.2.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel independen. Data yang diperoleh diharapkan tidak berkorelasi dengan variabel independen, yaitu Persepsi Dukungan Organisasi dan PsyCap. Nilai *Variance Inflated Factor* (VIF) yang diperoleh dari uji multikolinearitas diharapkan <10 dan nilai *tolerance* $>0,2$, sehingga dapat menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel independen (Hanna & Dempster, 2012).

2.5.2.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji adanya ketidaksamaan varian residual dalam model regresi. Apabila varian residual tidak konstan, maka terjadi gejala heteroskedastisitas. Data yang diperoleh diharapkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, yaitu keadaan saat titik-titik pada *scatterplots* tidak membentuk pola yang jelas dan dengan nilai signifikansi $>0,05$ (Ghozali, 2016).

2.5.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen ketika dua atau lebih variabel independen dimanipulasi (nilai yang diturunkan atau dinaikkan) (Sugiyono, 2016).

2.6. Prosedur Penelitian

2.6.1. Tahap Penyusunan Proposal

Peneliti menentukan topik penelitian berdasarkan *area concern* yang telah dipilih, kemudian melakukan *review literature* yang berkaitan dengan topik penelitian. Selanjutnya, peneliti menyusun proposal penelitian berdasarkan masalah yang ingin diteliti dan menyesuaikan dengan masukan dari dosen pembimbing.

2.6.2. Tahap Persiapan

Setelah menyelesaikan proposal, peneliti mempersiapkan instrumen penelitian yang sesuai dari setiap variabel yang akan diteliti, yaitu Persepsi Dukungan Organisasi, PsyCap, dan Stres Kerja. Peneliti menghubungi peneliti terdahulu yang telah melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mendapatkan izin penggunaan instrumen penelitian.

2.6.3. Tahap Pengambilan Data

Tahap pengambilan data dilakukan sejak 24 Januari – 18 Februari 2024 di PT X dengan menggunakan kuesioner *online* yang disebar kepada partisipan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Peneliti melakukan kunjungan secara langsung pada PT X setelah mendapatkan perizinan dari pihak perusahaan. Prosedur penyebaran kuesioner melalui beberapa tahapan yang dimulai dengan penjelasan kepada pihak direktorat *Human Capital* PT X terkait penelitian dan target partisipan yang diharapkan, kemudian peneliti diarahkan untuk melakukan kunjungan pada beberapa departemen PT X. Kuesioner yang diberikan kepada partisipan berupa *online survey* melalui *Google Form* dengan pertimbangan efisiensi waktu dan fleksibilitas karyawan dalam mengisi *survey*. Hal tersebut perlu dilakukan karena karyawan PT X memiliki waktu luang yang cenderung sedikit pada saat berada di lingkungan kerja.

2.6.4. Tahap Pengolahan Data

Pada tahap ini, peneliti melakukan *cleaning data* terlebih dahulu untuk menghapus data-data yang tidak sesuai kriteria dan menjadi *outliers*. Setelah itu, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas pada *software R Studio* untuk melihat aitem yang valid dan reliabel sehingga dapat diolah pada tahap uji asumsi. Setelah melakukan uji asumsi, peneliti membuat analisis deskriptif untuk melihat sebaran partisipan sekaligus melakukan penormaan terhadap kategori partisipan dan variabel penelitian. Kemudian, peneliti masuk pada tahap uji hipotesis terhadap data penelitian yang diperoleh.

2.6.5. Tahap Penyusunan Laporan

Peneliti melakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang diperoleh. Selanjutnya, peneliti menyusun laporan pada bagian hasil dan pembahasan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan menguji hipotesis, kemudian mencantumkan penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian yang dilakukan. Selain itu, peneliti juga membuat kesimpulan dan saran yang merangkum inti dari hasil penelitian yang telah diperoleh.