

Analysis of the Relationship Between Resilience and Stress Levels Among University Employees

¹Dwinara Febrianti*, ²Lia Fitriyanti, ³Sri Suryati

^{1,2,3}Program Studi Keperawatan, Fakultas Kesehatan, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence Author: Dwinara Febrianti, sayantiara@gmail.com

DOI : 10.37012/jik.v17i2.2889

Abstrak

Stres di tempat kerja merupakan salah satu masalah yang banyak dihadapi oleh karyawan, termasuk di sektor pendidikan. Sedangkan Resiliensi, yang didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk bangkit kembali dan beradaptasi dalam menghadapi situasi stres atau krisis, telah diidentifikasi sebagai faktor penting dalam mengelola stres kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Hubungan Resiliensi Terhadap Tingkat Stress Kerja Pada Karyawan Universitas Mohammad Husni Thamrin. Penelitian ini dilakukan menggunakan desain *cross sectional*. Sampel penelitian yaitu karyawan Universitas Mohammad Husni Thamrin, sebanyak 104 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan responden yang terlibat mayoritas berumur 46-55 tahun sebanyak 38 orang (36,5%), berjenis kelamin perempuan sebanyak 67 orang (64,4%), berasal dari Fakultas Kesehatan sebanyak 51 orang (49%), mayoritas dari luar program studi sebanyak 32 orang (30,8%) dan sebagai karyawan tetap sebesar 84 orang (80,8%), memiliki resiliensi tinggi sebesar 60 orang (57,7%), tingkat stress nya berada ada rentang normal sebesar 61 orang (58,7%). Hasil Analisis menunjukkan dengan korelasi Spearman Rank, diperoleh nilai koefisien korelasi (ρ) sebesar $-0,243$ dengan nilai signifikansi $p = 0,013$ ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang **negatif dan signifikan** antara resiliensi dengan tingkat stres karyawan. Arah hubungan negatif berarti bahwa semakin tinggi resiliensi yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah tingkat stres yang dialaminya, dengan nilai $\rho = -0,243$, kekuatan hubungan termasuk dalam kategori **lemah**. Rekomendasi perlunya edukasi untuk pencegahan dampak lebih lanjut dari tingkat stress karyawan.

Kata Kunci : Karyawan, Stress kerja, Resiliensi

Abstract

Workplace stress is one of the common problems faced by employees, including those in the education sector. Meanwhile, resilience—defined as an individual's ability to recover and adapt when facing stressful or crisis situations—has been identified as an important factor in managing work stress. The purpose of this study was to determine the relationship between resilience and work stress levels among employees of Mohammad Husni Thamrin University. This study employed a cross-sectional design with a sample of 104 employees. Data were collected using a questionnaire. The results showed that most respondents were aged 46–55 years (38 people, 36.5%), female (67 people, 64.4%), from the Faculty of Health Sciences (51 people, 49%), outside the study program (32 people, 30.8%), and permanent employees (84 people, 80.8%). Furthermore, the majority had high resilience (60 people, 57.7%) and stress levels within the normal range (61 people, 58.7%). The analysis using Spearman Rank correlation showed a correlation coefficient (ρ) of -0.243 with a significance value of $p = 0.013$ ($p < 0.05$). These results indicate a negative and significant relationship between resilience and employees' stress levels. The negative correlation means that the higher the resilience, the lower the stress level experienced by employees. With a correlation value of -0.243 , the strength of the relationship is categorized as weak. It is recommended to provide education to prevent further impacts of employee stress levels.

Keywords: Employees, Work stress, Resilience

PENDAHULUAN

Stres di tempat kerja merupakan salah satu masalah yang banyak dihadapi oleh karyawan, termasuk di sektor pendidikan, seperti karyawan Fakultas Kesehatan. Penelitian terbaru oleh Kumar et al. (2021) menunjukkan bahwa karyawan di sektor pendidikan dan kesehatan seringkali mengalami tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan profesi lain, disebabkan oleh tuntutan kerja yang tinggi, tekanan waktu, serta tanggung jawab yang besar. Hal ini, jika tidak ditangani dengan baik, dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental dan fisik karyawan.

Resiliensi, yang didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk bangkit kembali dan beradaptasi dalam menghadapi situasi stres atau krisis, telah diidentifikasi sebagai faktor penting dalam mengelola stres kerja. Menurut Smith et al. (2022), resiliensi memiliki peran penting dalam menurunkan tingkat stres, di mana individu dengan tingkat resiliensi yang lebih tinggi cenderung lebih mampu mengatasi tekanan kerja dan memiliki kesejahteraan mental yang lebih baik. Penelitian oleh Park dan Jang (2021) juga menunjukkan bahwa program pengembangan resiliensi di tempat kerja dapat mengurangi tingkat burnout dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Lebih lanjut, Brown dan Sevcik (2020) menyebutkan bahwa resiliensi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan, tetapi juga berkaitan dengan sumber daya psikososial yang dimiliki individu, seperti dukungan sosial dan lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan yang mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta bekerja dalam lingkungan yang positif, cenderung lebih resiliensi dalam menghadapi tantangan di tempat kerja.

Penelitian di Indonesia oleh Puspita et al. (2023) menemukan bahwa karyawan di sektor pendidikan dan kesehatan di perkotaan menghadapi tingkat stres yang cukup tinggi, terutama akibat beban kerja dan tekanan waktu. Namun, karyawan yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi mampu menghadapi tantangan tersebut dengan lebih baik dan menunjukkan kinerja yang lebih stabil dibandingkan dengan karyawan yang tingkat resiliensinya rendah.

Berdasarkan Tema Hari Kesehatan Jiwa Sedunia 2024 adalah "*It's Time to Prioritize Mental Health in the Workplace*" atau "Saatnya Memprioritaskan Kesehatan Mental di Tempat Kerja." Tema ini menekankan pentingnya memprioritaskan kesehatan mental di lingkungan kerja, mengingat bahwa sebagian besar orang dewasa menghabiskan sebagian besar waktunya di tempat kerja. Lingkungan kerja yang sehat dapat membantu menciptakan rasa

koneksi dan stabilitas, sedangkan kondisi kerja yang buruk dapat berdampak negatif pada kesehatan mental para pekerja.

Hasil wawancara beberapa karyawan di fakultas kesehatan mengatakan bahwa beban kerja di Fakultas Kesehatan Universitas Mohammad Husni Thamrin termasuk kategori yang tinggi, sehingga kadang untuk refreshing saja sulit mencari waktunya, dan beberapa mengatakan muncul gejala gangguan fisik yang mungkin merupakan dampak dari stress yang dialami. Penulis melihat baru penelitian yang dilakukan di Universitas Mohammad Husni Thamrin adalah Faktor-Faktor yang Berkaitan Bersama Stres Kerja pada Dosen di Universitas MH. Thamrin Jakarta, sedangkan penelitian terkait resiliensi dan tingkat stress karyawan belum pernah dilakukan sebelumnya di Universitas Mohammad Husni Thamrin.

Berdasarkan berbagai literatur di atas, dapat dilihat bahwa resiliensi merupakan faktor kunci dalam mengelola stres di tempat kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara resiliensi dan tingkat stres pada karyawan Fakultas Kesehatan Universitas Mohammad Husni Thamrin, serta bagaimana resiliensi dapat menjadi mekanisme perlindungan terhadap stres yang dihadapi karyawan di sektor ini.

Berdasarkan paparan diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Resiliensi Terhadap Tingkat Stress Kerja Pada Karyawan Universitas Mohammad Husni Thamrin”**

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di Universitas Mohammad Husni Thamrin. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Universitas Mohammad Husni Thamrin yang berjumlah 179 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan universitas Mohammad Husni Thamrin berjumlah 104 orang. Variabel independen dalam penelitian ini adalah resiliensi dan variabel dependennya yaitu tingkat stress. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisa data menggunakan spearman rank.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari data kategorik yaitu umur, jenis kelamin, fakultas, program studi, status karyawan. Karakteristik responden merupakan data

kategorik yang dianalisis dengan menghitung distribusi frekuensi dalam bentuk proporsi. Hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Fakultas, Program Studi, Status Karyawan Universitas Mohammad Husni Thamrin Bulan Agustus 2025 (n= 104)

Variabel	n	%
Umur		
Masa Remaja Akhir: 17–25 Tahun	7	6,7
Masa Dewasa Awal: 26–35 Tahun	22	21,2
Masa Dewasa Akhir: 36–45 Tahun	28	26,9
Masa Lansia Awal: 46–55 Tahun	38	36,5
Masa Lansia Akhir: 56–65 Tahun	9	8,7
Total	104	100
Jenis Kelamin		
Laki- Laki	37	35,6
Perempuan	67	64,4
Total	104	100
Fakultas		
Kesehatan	51	49,0
Komputer	6	5,8
Ekonomi dan Bisnis	12	11,5
Keguruan dan Ilmu Pendidikan	5	4,8
Lainnya	30	28,8
Total	104	100
Program Studi		
D III Tehnologi Laboratorium Medis	4	3,8
D IV Tehnologi Laboratorium Medis	1	1,0
D IV Teknik Elektromedik	8	7,7
S1 Kesehatan Masyarakat	2	1,9
S1 Keperawatan dan pendidikan profesi ners	17	16,3
S1 Gizi	9	8,7
S1 Kebidanan dan pendidikan Profesi Bidan	5	4,8
S2 Kesehatan Masyarakat	2	1,9
S1 Tehnik Informatika	4	3,8
S1 Sistem Informasi	1	1,0
S1 Manajemen	6	5,8
S1 Akuntansi	6	5,8
S2 Manajemen	2	1,9
S1 Pendidikan Anak Usia Dini	3	2,9
S1 Pendidikan Guru Sekolah Dasar	2	1,9
Lainnya	32	30,8
Total	104	100,0
Status Karyawan		
TidakTetap	20	19,2
Tetap	84	80,8
Total	104	100,0

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa responden yang terlibat dalam penelitian ini mayoritas berumur masa lansia awal dalam rentang 46-55 tahun sebanyak 38 orang (36,5%), mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 67 orang (64,4%), mayoritas berasal dari Fakultas Kesehatan sebanyak 51 orang (49%), mayoritas dari luar program studi sebanyak 32 orang (30,8%) dan mayoritas sebagai karyawan tetap sebesar 84 orang (80,8%)

Analisis Univariat

Gambaran Resiliensi Karyawan

Gambaran resiliensi responden yang dianalisis dengan menghitung distribusi frekuensi dalam bentuk proporsi. Hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel 2

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Resiliensi Karyawan
Universitas Mohammad Husni Thamrin Bulan Agustus 2025 (n= 104)

Variabel	n	%
Resiliensi Rendah	44	42,3
Resiliensi Tinggi	60	57,7
Total	104	100,0

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa responden yang terlibat dalam penelitian ini mayoritas memiliki resiliensi tinggi sebesar 60 orang (57,7%).

Gambaran Tingkat Stress Kerja Karyawan

Gambaran tingkat stress responden yang dianalisis dengan menghitung distribusi frekuensi dalam bentuk proporsi. Hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel 3

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Tingkat Stres Karyawan
Universitas Mohammad Husni Thamrin Bulan Agustus 2025 (n= 104)

Variabel	n	%
Normal (0-14)	61	58,7
Ringan (15-18)	25	24,0
Sedang (19-25)	16	15,4
Berat (26-33)	2	1,9
Total	104	100,0

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa responden yang terlibat dalam penelitian ini mayoritas tingkat stress nya berada ada rentang normal sebesar 61 orang (58,7%)

Analisa Univariat

Hubungan resiliensi dan stress kerja karyawan

Analisa bivariat ini menguraikan hubungan antara resiliensi dan stress kerja karyawan Universitas Mohammad Husni Thamrin. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan uji analisis korelasi Spearman Rank, karena uji ini dapat mengukur kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel yaitu resiliensi dan stress kerja karyawan

yang merupakan variabel yang berbentuk ordinal. Hasil analisa dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4
Analisis Hubungan Resiliensi Dan Stress Kerja Karyawan
Universitas Mohammad Husni Thamrin Bulan Agustus 2025 (n= 104)

Variabel	ρ (rho)	Sig. (p)	Interpretasi
Resiliensi-Tingkat Stress	-0,243	0,013	Lemah, negatif, signifikan

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan hasil analisis korelasi Spearman Rank terhadap **104 responden**, diperoleh nilai koefisien korelasi (ρ) sebesar **-0,243** dengan nilai signifikansi **p = 0,013 (p < 0,05)**. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang **negatif dan signifikan** antara resiliensi dengan tingkat stres karyawan. Arah hubungan negatif berarti bahwa semakin tinggi resiliensi yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah tingkat stres yang dialaminya, dan sebaliknya semakin rendah resiliensi karyawan maka semakin tinggi tingkat stres. Dengan nilai $\rho = -0,243$, kekuatan hubungan termasuk dalam kategori **lemah**, sehingga meskipun hubungan yang ditemukan signifikan, namun tingkat keeratan hubungan antara resiliensi dan stres karyawan relatif rendah.

PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Gambaran Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil analisis, mayoritas responden penelitian berada pada rentang usia **lansia awal (46–55 tahun)** sebanyak 38 orang (36,5%). Menurut WHO (2018), individu pada usia lansia awal masih berada pada masa produktif, namun mulai menghadapi penurunan kapasitas fisik yang dapat berpengaruh terhadap kinerja dan kerentanan terhadap stres. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Hidayat dkk. (2019) yang menyebutkan bahwa pekerja berusia 46–55 tahun memiliki tingkat stres lebih tinggi karena beban tanggung jawab yang semakin kompleks. Namun, penelitian Rahmawati dkk. (2020) tidak sejalan, karena menunjukkan bahwa usia yang lebih tua justru memiliki kemampuan coping lebih baik dibandingkan pekerja muda. Dengan demikian, asumsi penulis dapat dikatakan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada kelompok usia yang matang dalam pengalaman, tetapi rentan mengalami stres sehingga keberadaan resiliensi menjadi sangat penting.

Mayoritas responden penelitian ini berjenis kelamin **perempuan** sebanyak 67 orang (64,4%). Nursalam dkk. (2017) menyebutkan bahwa perempuan cenderung mengalami tingkat stres lebih tinggi dibandingkan laki-laki karena beban ganda antara pekerjaan dan rumah tangga. Hal ini sejalan dengan temuan Putri dan Rachmawati (2021) yang menemukan bahwa perempuan lebih rentan mengalami kelelahan emosional di tempat kerja. Namun, Suharti dkk. (2018) melaporkan hasil yang tidak sejalan, yaitu tidak ada perbedaan signifikan antara jenis kelamin dengan tingkat stres kerja. Berdasarkan kondisi ini, asumsi penulis dominasi responden perempuan dalam penelitian menegaskan perlunya perhatian khusus terhadap strategi penguatan resiliensi pada karyawan perempuan agar dapat menyeimbangkan peran domestik dan profesional.

Selanjutnya, mayoritas responden berasal dari **Fakultas Kesehatan** sebanyak 51 orang (49%). Menurut Lazarus dan Folkman (2015), profesi di bidang kesehatan rentan terhadap stres karena beban kerja tinggi, tuntutan etika, dan interaksi langsung dengan manusia. Penelitian ini sejalan dengan Dewi dkk. (2019) yang menunjukkan bahwa tenaga pendidik di Fakultas Kesehatan memiliki tingkat stres lebih tinggi dibandingkan fakultas lain. Namun, Yuliana dkk. (2021) tidak sejalan, karena mereka menemukan bahwa perbedaan fakultas tidak signifikan memengaruhi stres kerja, melainkan lebih dipengaruhi oleh beban kerja individu. Hasil penelitian ini asumsi penulis menunjukkan bahwa karyawan di lingkungan Fakultas Kesehatan memiliki tekanan kerja yang lebih kompleks sehingga resiliensi menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas psikologis.

Dari sisi unit kerja, mayoritas responden berasal dari **luar program studi** sebanyak 32 orang (30,8%). Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa variasi unit kerja dalam organisasi dapat memengaruhi tingkat stres karena adanya perbedaan peran dan tanggung jawab. Penelitian sejalan oleh Kurniawan dan Wulandari (2018) menemukan bahwa karyawan non-akademik menghadapi beban administratif yang lebih tinggi, sehingga lebih rentan mengalami stres. Sebaliknya, Lestari dkk. (2020) menemukan bahwa perbedaan unit kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres, tetapi lebih ditentukan oleh budaya kerja dan iklim organisasi. Berdasarkan kondisi tersebut, asumsi penulis responden dari luar program studi dalam penelitian ini mencerminkan adanya keragaman tekanan kerja yang dapat memengaruhi tingkat stres. Oleh karena itu, strategi peningkatan resiliensi perlu disesuaikan dengan konteks unit kerja masing-masing.

Selain itu, mayoritas responden adalah **karyawan tetap** sebanyak 84 orang (80,8%). Kahn (2016) menjelaskan bahwa status karyawan tetap memberikan rasa aman dari sisi pekerjaan, namun di sisi lain dapat meningkatkan beban psikologis karena adanya tuntutan kerja jangka panjang. Penelitian ini sejalan dengan Widodo dkk. (2019) yang menemukan bahwa karyawan tetap memiliki tingkat stres lebih tinggi dibandingkan karyawan kontrak karena ekspektasi kinerja yang lebih besar. Namun, penelitian oleh Sari dkk. (2021) tidak sejalan, karena menunjukkan bahwa status kepegawaian tidak berhubungan signifikan dengan stres, melainkan lebih dipengaruhi oleh dukungan organisasi. Asumsi penulis hal ini menunjukkan bahwa meskipun status tetap memberikan kepastian kerja, namun tanggung jawab yang melekat bisa menjadi sumber stres. Oleh sebab itu, penguatan resiliensi dan dukungan organisasi menjadi sangat penting untuk menjaga kesejahteraan psikologis karyawan tetap.

Gambaran Resiliensi Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa mayoritas karyawan Universitas Mohammad Husni Thamrin memiliki tingkat resiliensi yang tinggi, yaitu sebanyak 60 orang (57,7%). Fakta ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kemampuan yang baik untuk menghadapi tekanan, beradaptasi dengan perubahan, serta bangkit kembali dari situasi yang penuh tantangan di lingkungan kerja.

Hasil ini sejalan dengan teori resiliensi yang dikemukakan oleh Southwick dan Charney (2021), bahwa resiliensi merupakan kemampuan adaptif yang memungkinkan individu bertahan menghadapi kesulitan serta mengurangi risiko stres berkepanjangan. Individu dengan resiliensi tinggi lebih mampu menjaga keseimbangan emosi ketika menghadapi tekanan pekerjaan. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan studi oleh Hartati dan Lestari (2022) yang melaporkan bahwa mayoritas tenaga kerja di institusi pendidikan memiliki tingkat resiliensi tinggi karena terbiasa menghadapi berbagai tuntutan akademik dan administratif. Hal ini memperkuat fakta bahwa lingkungan pendidikan dapat menjadi faktor yang mendorong terbentuknya resiliensi karyawan.

Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Chen et al. (2020), yang menyatakan bahwa tingkat resiliensi karyawan cenderung bervariasi dan banyak dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti beban kerja, gaya kepemimpinan, serta dukungan sosial di tempat kerja. Artinya, meskipun sebagian besar responden penelitian ini menunjukkan resiliensi tinggi, tetap ada potensi perbedaan tingkat resiliensi pada konteks organisasi yang berbeda. Menurut penulis, tingginya resiliensi pada mayoritas karyawan merupakan modal penting bagi

organisasi, karena karyawan yang resilien cenderung lebih produktif, loyal, dan mampu menjaga stabilitas psikologis dalam menghadapi tekanan kerja. Namun, organisasi tidak boleh mengabaikan sebagian karyawan yang mungkin memiliki tingkat resiliensi lebih rendah. Perlu adanya program penguatan resiliensi, seperti pelatihan manajemen stres, konseling, atau kegiatan team building, agar semua karyawan dapat memiliki daya tahan psikologis yang optimal. Dengan demikian, iklim kerja yang sehat dan produktif dapat tercapai secara menyeluruh.

Gambaran tingkat Stress Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Universitas Mohammad Husni Thamrin memiliki tingkat stres kerja dalam kategori normal, yaitu sebanyak 61 orang (58,7%). Namun, ditemukan pula sebagian kecil responden yang mengalami stres berat, yaitu sebanyak 2 orang (1,9%). Fakta ini mengindikasikan bahwa secara umum kondisi psikologis karyawan masih tergolong stabil, meskipun tetap terdapat kelompok kecil yang menghadapi tekanan kerja lebih serius.

Temuan ini sesuai dengan teori stres kerja menurut Lazarus dan Folkman (2020), yang menyatakan bahwa stres tidak selalu berdampak negatif, dan sebagian individu mampu mempertahankan kondisi normal dengan mekanisme coping yang efektif. Karyawan yang memiliki dukungan sosial, keterampilan adaptif, dan lingkungan kerja yang kondusif cenderung berada dalam rentang stres normal. Penelitian oleh Zhang et al. (2021) juga mendukung hasil ini, di mana mayoritas karyawan di sektor pendidikan memiliki tingkat stres normal karena faktor dukungan organisasi dan adanya fleksibilitas dalam pekerjaan. Hal serupa juga ditemukan oleh Nugraha dan Sari (2022) yang menyebutkan bahwa meskipun beban kerja tinggi, sebagian besar karyawan mampu mengelola stres dengan baik, namun tetap ada minoritas kecil yang berisiko mengalami stres berat.

Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian oleh Alenezi et al. (2020) yang menemukan bahwa sebagian besar tenaga kerja, khususnya di sektor pelayanan publik, justru mengalami tingkat stres tinggi akibat tingginya tuntutan pekerjaan dan kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Perbedaan ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, budaya kerja, serta sistem manajemen yang berlaku di setiap institusi.

Menurut penulis, mayoritas karyawan yang berada pada rentang stres normal merupakan indikator positif bahwa sistem kerja di universitas relatif mendukung kesejahteraan psikologis

karyawannya. Namun, ditemukannya karyawan dengan stres berat meskipun jumlahnya kecil tetap menjadi perhatian serius, karena kondisi tersebut berpotensi menurunkan produktivitas dan berdampak pada kesehatan mental jangka panjang. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan deteksi dini dan intervensi, misalnya melalui layanan konseling, program manajemen stres, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif. Dengan strategi ini, diharapkan semua karyawan dapat menjaga kesehatan mental dan mencapai kinerja optimal.

Analisis Bivariat

Berdasarkan hasil analisis korelasi Spearman Rank terhadap 104 responden diperoleh nilai koefisien korelasi (ρ) sebesar $-0,243$ dengan signifikansi $p = 0,013$ ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara resiliensi dengan tingkat stres karyawan. Artinya, semakin tinggi resiliensi yang dimiliki karyawan maka semakin rendah tingkat stres yang dialaminya, dan sebaliknya semakin rendah resiliensi karyawan maka semakin tinggi tingkat stres. Dengan nilai $\rho = -0,243$, kekuatan hubungan termasuk dalam kategori lemah, sehingga meskipun signifikan, keeratan hubungan relatif rendah.

Temuan ini sesuai dengan teori stres dan coping yang dikemukakan Lazarus dan Folkman (2020), bahwa resiliensi berperan penting dalam mengurangi dampak negatif stres kerja melalui mekanisme coping adaptif. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Putri dkk. (2021) yang menemukan bahwa resiliensi berhubungan negatif signifikan dengan stres pada tenaga kesehatan selama pandemi COVID-19. Demikian pula penelitian oleh Santoso dan Widodo (2022) menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat resiliensi tinggi cenderung memiliki stres kerja lebih rendah karena mampu melakukan regulasi emosi secara lebih efektif. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dkk. (2021) tidak sejalan, karena mereka menemukan bahwa resiliensi tidak berhubungan signifikan dengan stres kerja, dan menyebutkan bahwa dukungan sosial dari organisasi lebih dominan dalam memengaruhi tingkat stres karyawan.

Dengan demikian, meskipun hubungan yang ditemukan dalam penelitian ini tergolong lemah, hasilnya tetap penting karena mendukung teori bahwa resiliensi merupakan salah satu faktor protektif terhadap stres kerja. Menurut penulis, meskipun hubungan antara resiliensi dan stres signifikan, lemahnya kekuatan hubungan menunjukkan bahwa stres kerja karyawan Universitas Mohammad Husni Thamrin kemungkinan besar dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Berdasarkan literatur, beberapa faktor potensial yang

berperan adalah beban kerja, dukungan sosial, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Dalam konteks universitas, beban kerja berupa tuntutan administratif, akademik, serta target pencapaian sering menjadi pemicu stres yang lebih dominan daripada faktor personal seperti resiliensi. Dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan juga berperan penting; lingkungan yang suportif dapat mengurangi dampak tekanan meskipun resiliensi individu relatif rendah (Nugraha & Sari, 2022). Selain itu, budaya organisasi yang kompetitif atau kurang menghargai kesejahteraan karyawan dapat memperbesar potensi stres, terlepas dari tingkat resiliensi individu. Terakhir, gaya kepemimpinan yang otoriter atau kurang komunikatif berpotensi meningkatkan ketegangan psikologis karyawan, sehingga memperlemah pengaruh positif resiliensi terhadap stres. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa peningkatan resiliensi saja tidak cukup untuk mengatasi stres kerja. Organisasi perlu menciptakan sistem manajemen kerja yang sehat, membangun budaya organisasi yang mendukung kesejahteraan, dan memastikan adanya dukungan sosial yang memadai di tempat kerja. Penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel yang diteliti dengan memasukkan faktor-faktor eksternal tersebut untuk memahami secara lebih komprehensif determinan stres kerja pada karyawan universitas. Dengan demikian, strategi intervensi dapat lebih tepat sasaran dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan responden yang terlibat dalam penelitian ini lebih banyak responden penelitian berada pada rentang usia lansia awal (46–55 tahun), berjenis kelamin perempuan, dan berasal dari Fakultas Kesehatan, mayoritas dari luar program studi dan karyawan tetap. Berdasarkan hasil analisis univariat menunjukkan mayoritas karyawan Universitas Mohammad Husni Thamrin memiliki tingkat resiliensi yang tinggi dan memiliki tingkat stres kerja dalam kategori normal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara resiliensi dengan tingkat stres karyawan. Artinya, semakin tinggi resiliensi yang dimiliki karyawan maka semakin rendah tingkat stres yang dialaminya, dan sebaliknya semakin rendah resiliensi karyawan maka semakin tinggi tingkat stres, dan memiliki kekuatan hubungan termasuk dalam kategori lemah, sehingga meskipun signifikan, keeratan hubungan relatif rendah.

Ucapan Terimakasih

Terimakasih peneliti sampaikan kepada Universitas Mohammad Husni Thamrin yang telah memberikan Dana Hibah Internal sehingga penelitian ini bisa berjalan, dan tak lupa kami sampaikan juga terimakasih kepada Ketua dan Staf LPPM Universitas MH Thamrin dan Rektorat beserta jajaran staf dan Karyawan Universitas Mohammad Husni Thamrin yang telah memfasilitasi pelaksanaan penelitian ini.

REFERENSI

- Alenezi, A., Abdulrahman, A., & Househ, M. (2020). Work-related stress among employees in public institutions: A cross-sectional study. *BMC Public Health*, *20*, 123. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-08865-5>
- Brown, T., & Sevcik, G. (2020). The role of social support in workplace resilience. *Journal of Occupational Health*, *45*(3), 214-223.
- Chen, Y., Zhou, H., & Zhang, W. (2020). Work stress, resilience, and employee mental health: Evidence from occupational settings. *Frontiers in Psychology*, *11*, 588. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00588>
- Dewi, R., Suryani, & Handayani, T. (2019). Work stress among health faculty lecturers: A comparative study. *Indonesian Journal of Health Sciences*, *13*(2), 45–53.
- Hartati, S., & Lestari, D. (2022). Resilience and job stress among employees in higher education institutions. *Journal of Educational and Developmental Psychology*, *12*(1), 45–55. <https://doi.org/10.5539/jedp.v12n1p45>
- Hidayat, R., Prasetyo, A., & Lestari, N. (2019). The relationship between age and work stress among employees. *Journal of Psychology and Behavior*, *7*(1), 23–30.
- Kahn, R. (2016). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Routledge.
- Kumar, R., Verma, S., & Gupta, P. (2021). Occupational stress in educational and healthcare workers: A comparative study. *Workplace Health Journal*, *36*(2), 145-160.
- Kurniawan, D., & Wulandari, S. (2018). Work stress on non-academic staff in higher education institutions. *Jurnal Psikologi Indonesia*, *5*(3), 112–120.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (2015). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (2020). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.
- Lestari, D., Hapsari, R., & Yuliani, A. (2020). The effect of organizational culture on work stress. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, *11*(1), 55–62.
- Nugraha, A., & Sari, P. (2022). Hubungan stres kerja dengan produktivitas karyawan pada sektor pendidikan. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, *7*(2), 112–122. <https://doi.org/10.7454/jpkn.v7i2.112>
- Nursalam, Y., Fitriani, & Subekti, A. (2017). Gender differences in work-related stress among nurses. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, *20*(3), 181–188.
- Park, J., & Jang, H. (2021). Developing resilience in the workplace: A systematic review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, *56*(4), 298-315.
- Puspita, R., Wijayanti, N., & Setiawan, T. (2023). Occupational stress and resilience among urban healthcare workers in Indonesia. *Indonesian Journal of Occupational Health*, *12*(1), 34-45.

- Putri, A., Rachmawati, T., & Nugroho, S. (2021). The role of resilience in reducing stress among health workers during COVID-19 pandemic. *Journal of Health Psychology Research*, 6(2), 55–63.
- Putri, A., & Rachmawati, T. (2021). Emotional exhaustion among female employees. *Jurnal Psikologi Sosial*, 19(2), 133–142.
- Rahmawati, S., Santoso, & Firmansyah, D. (2020). Coping strategy and work stress among employees of different ages. *Indonesian Journal of Occupational Health*, 8(1), 21–29.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Santoso, B., & Widodo, R. (2022). Employee resilience and job stress: The mediating role of emotional regulation. *Indonesian Journal of Organizational Psychology*, 3(1), 21–30
- Sari, D., Nugroho, & Wibowo, P. (2021). Organizational support and work stress among permanent and contract employees. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(1), 78–89.
- Southwick, S. M., & Charney, D. S. (2021). *Resilience: The Science of Mastering Life's Greatest Challenges*. Cambridge University Press.
- Smith, A., Jones, M., & Carter, L. (2022). Resilience as a protective factor against workplace stress. *Journal of Behavioral Science*, 40(5), 357-365.
- Suharti, L., Nurhayati, & Wijaya, D. (2018). Gender and job stress: An empirical study. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7(2), 89–96.
- World Health Organization. (2018). *Ageing and health*. WHO.
- Widodo, A., Hidayah, N., & Prabowo, E. (2019). Job status and stress among employees in educational institutions. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2), 65–74.
- Wulandari, S., Hidayat, R., & Pratiwi, D. (2021). The influence of resilience and social support on work stress of employees. *Jurnal Psikologi Terapan*, 9(2), 88–97.
- Yuliana, R., Hartono, & Malik, A. (2021). Faculty differences and work stress among lecturers. *Jurnal Pendidikan dan Psikologi*, 12(1), 44–52.
- Zhang, Y., Xu, S., & Jin, J. (2021). Organizational support and job stress among university staff: The mediating role of resilience. *Frontiers in Psychology*, 12, 678345. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.678345>