

**HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN *HARDINESS* DENGAN STRES KERJA DAN  
*WORK-LIFE BALANCE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN  
PERHUTANI *FORESTRY INSTITUTE* KOTA MADIUN**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**Rima Suhaimah Prarezky**

**NIM 200401110172**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2024**

**HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN *HARDINESS* DENGAN STRES KERJA DAN  
*WORK-LIFE BALANCE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN  
PERHUTANI *FORESTRY INSTITUTE* KOTA MADIUN**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh

Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

Rima Suhaimah Prarezky

NIM 200401110172

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2024**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN *HARDINESS* DENGAN STRES KERJA  
DAN *WORK-LIFE BALANCE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA  
KARYAWAN PERHUTANI *FORESTRY INSTITUTE* KOTA MADIUN**

**SKRIPSI**

Oleh:

Rima Suhaimah Prarezky  
NIM 200401110172

Telah diujikan dan dinyatakan lulus oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis Sidang  
Skripsi Pada tanggal 5 Juli 2024

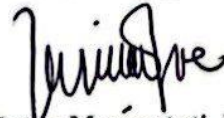
**DEWAN PENGUJI SKRIPSI**

**Sekretaris Penguji**



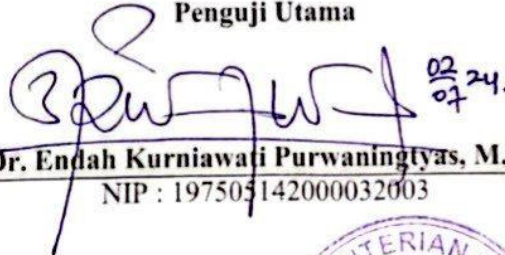
Ainindita Aghniacakti, M.Psi  
NIP : 199408182023212048

**Ketua Penguji**



Dr. Retno Mangestuti, M.Si.  
NIP : 197502202003122004

**Penguji Utama**



02/07/24.

Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi  
NIP : 197505142000032003



Disahkan Oleh,

**Dekan,**



Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si  
NIP : 197611282002122001

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN HARDINESS DENGAN STRES  
KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
PADA KARYAWAN PERHUTANI FORESTRY INSTITUTE KOTA  
MADIUN**

Oleh:

Rima Suhaimah Prarezky  
NIM. 200401110172

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
<b>Dosen Pembimbing 1</b> Ainindita Aghniacakti, M.Psi. NIP. 199408182023212048		20 Mei 2024
<b>Dosen Pembimbing 2</b> Dr. Retno Mangestuti, M.Si. NIP. 197502202003122004		21 Mei 2024

Malang, Mei 2024

Mengetahui,

*by* Ketua Program Studi

  
Yusuf Ratu Agung, Ma  
NIP: 198010202015031002

Kepada Yth.,  
Dekan Fakultas Psikologi  
UTN Maulana Malik Ibrahim  
Malang

*Assalamu 'alaikum wr.wb.*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN HARDINESS DENGAN STRES KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PERHUTANI FORESTRY INSTITUTE KOTA MADIUN**

Yang ditulis oleh:

Nama : Rima Suhaimah Prarezky

NIM : 200401110172

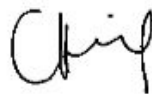
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

*Wassalamu 'alaikum wr.wb.*

Malang, 20Mei 2024

**Dosen Pembimbing I**



**Ainindita Aghniacakti, M.Psi.**

**NIP: 19940818182023212048**

Kepada Yth.,  
Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim  
Malang

*Assalamu 'alaikum wr.wb.*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN HARDINESS DENGAN STRES KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PERHUTANI FORESTRY INSTITUTE KOTA MADIUN**

Yang ditulis oleh:

Nama : Rima Suhaimah Prarezky

NIM : 200401110172

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

*Wassalamu 'alaikum wr.wb.*

Malang, 21 Mei 2024

**Dosen Pembimbing II**



**Dr. Retno Mangestuti, M.Si**

**NIP: 197502202003122004**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rima Suhaimah Prarezky

NIM : 200401110172

Fakultas : Psikologi


Universitas : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Dengan ini, penelitian skripsi saya yang berjudul “Hubungan Antara Kepribadian *hardiness* dengan Stres Kerja dan *Work-life balance* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Perhutani *Forestry Institute* Kota Madiun” merupakan karya saya sendiri, dan bukan merupakan plagiasi. Apabila suatu hari nanti secara prinsip penelitian skripsi ini terbukti plagiasi, saya siap dan bersedia menerima apapun sanksi yang ditetapkan, dan hal tersebut bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing maupun pihak dari Fakultas Psikologi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Malang, 22 Mei 2024

Peneliti



SEKILAS RIBU RUPIAH  
1000  
METERAI  
TEMPEL  
4BC19AJX964469890

Rima Suhaimah Prarezky

NIM 200401110172

## MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

Q.S Al-Baqarah : 286



## **PERSEMBAHAN**

Dengan segala kerendahan hati dan rasa Syukur yang mendalam, peneliti mempersembahkan skripsi ini untuk :

1. Kepada diriku sendiri yang telah bekerja keras, berjuang, dan tidak menyerah dalam menghadapi berbagai tantangan. Terimakasih atas ketekunan, keberanian, dan komitmen untuk terus maju dan mencapai tujuan ini. Perjalanan ini telah menjadi bukti dari kekuatan dan dedikasi diri.
2. Kedua orang tua tercinta, Bapak Tri Prayitno dan Mama Muji Rejeki yang telah memberikan segalanya untuk pendidikan penulis juga do'a tiada henti. Terimakasih atas segala pengorbanan, cinta, dan dukungan yang telah diberikan selama ini.
3. Kepada kedua kakakku, Mas Rezky dan Mba Cindy, yang sudah membantu mensupport sebagian kebutuhan pendidikanku, serta selalu memberikan afirmasi positif kepada penulis.
4. Kepada keluarga besarku, yang selalu memberikan dukungan moral, dan semangat. Terima kasih atas kehadiran dan bantuan yang tiada henti, baik suka maupun duka.

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan Rahmat dan juga hidayahnya kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan penelitian ini sesuai dengan harapan. Dalam pengerjaan skripsi ini penulis banyak berhadapan dengan hambatan, kesulitan, namun dengan adanya bantuan dari Allah SWT, dan bantuan dari berbagai pihak membuat penulis sanggup untuk melewati rintangan tersebut. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

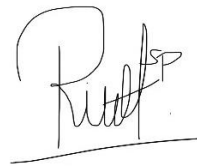
1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A, selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Bapak Yusuf Ratu Agung, M.A, selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Ibu Aindita Aghniacakti, M.Psi dan Ibu Dr. Retno Mangestuti, M.Si selaku Dosen Pembimbing dan Para Dewan Penguji Skripsi yang telah memberi bimbingan arahan, serta masukan dan saran dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang selalu mencurahkan ilmunya kepada peneliti.
6. Segenap staff dan karyawan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang senantiasa memberikan kemudahan dalam segala administrasi dengan sabar.
7. Kedua orang tua tercinta, yang telah memberikan cinta, dukungan, kebutuhan dan do'a tiada henti. Terimakasih atas segala pengorbanan, kasih sayang, dan bimbingan yang tak ternilai.
8. Keluarga besar yang membantu dukungan serta memberikan motivasi yang sangat berarti untuk penulis
9. Responden tim *Learning Center*, Asesmen Center dan teman-teman MBKM di Perhutani *Forestry Institute* Kota Madiun, Terimakasih atas kerjasamanya.
10. Kepada teman-teman yang penulis temui dari SMA hingga saat ini masi bertahan menemani penulis, Syifa Shalsabila, Annisa, Ega, Deswinta dan lainnya yang tidak bisa penulis tuliskan semua. Terimakasih telah mendampingi dalam suka duka, memberi dukungan, semangat yang sangat berarti dan membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.

11. Kepada teman-teman perkuliahanku, Rania, Noureel, Sely, Nanda, Firda, Indah, Elsa, Izzun dan Haris yang menemani dalam suka duka masa perkuliahan penulis. Terimakasih pengalamannya.
12. Kepada teman terbaik di perkuliahan, Nur Maulidina. Terimakasih atas kebaikannya telah memberikan bantuan kepada penulis dari awal pengerjaan skripsi hingga akhir dan selalu menjadi tempat suka duka bagi penulis selama semester akhir perkuliahan.
13. Serta seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, Penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis menyampaikan permohonan maaf yang sebesar – besarnya kepada para pembaca apabila terdapat kesalahan dalam penyusunan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Malang, 20 Mei 2024

Peneliti



Rima Suhaimah Prarezky

NIM 200401110172

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
SURAT PERNYATAAN .....	vi
MOTTO .....	vii
PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
ABSTRAK .....	1
ABSTRACT .....	2
مستخلص البحث .....	3
BAB I.....	4
PENDAHULUAN .....	4
A. Latar Belakang.....	4
B. Rumusan Masalah .....	12
C. Tujuan Penelitian .....	12
D. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II.....	14
KAJIAN TEORI .....	14
A. Stres Kerja.....	14
1. Pengertian Stres Kerja.....	14
2. Aspek Stres Kerja .....	15
3. Faktor Stres Kerja .....	16
4. Dampak Stres Kerja .....	17
B. Kepribadian <i>hardiness</i> .....	18
1. Pengertian Kepribadian <i>hardiness</i> .....	18
2. Aspek Kepribadian <i>hardiness</i> .....	19
3. Faktor Kepribadian <i>hardiness</i> .....	20
C. <i>Work-life balance</i> .....	21
1. Pengertian <i>Work-life balance</i> .....	21
2. Aspek-aspek <i>Work-life balance</i> .....	22
3. Faktor <i>Work-life balance</i> .....	23
D. Hubungan Kepribadian <i>hardiness</i> dengan Stres Kerja dengan <i>Work-life balance</i> sebagai Variabel Mediasi .....	24
E. Kerangka Berfikir.....	26

<b>F. Hipotesis</b> .....	26
<b>BAB III</b> .....	27
<b>METODE PENELITIAN</b> .....	27
<b>A. Jenis Penelitian</b> .....	27
<b>B. Identifikasi Variabel</b> .....	27
<b>C. Definisi Operasional</b> .....	27
1. Stres Kerja.....	27
2. Kepribadian <i>hardiness</i> .....	28
3. <i>Work-life balance</i> .....	28
<b>D. Populasi dan Sampel Penelitian</b> .....	28
1. Populasi.....	28
2. Sampel.....	28
<b>E. Metode dan Instrumen Pengumpulan Data</b> .....	29
1. Skala.....	29
<b>F. Validitas dan Reliabilitas</b> .....	31
1. Validitas.....	31
2. Reliabilitas .....	32
<b>G. Analisis Data</b> .....	33
<b>1. Uji Asumsi Klasik</b> .....	33
1) Uji Normalitas.....	33
2) Uji Multikolinieritas.....	33
3) Uji Heterokedastisitas .....	34
<b>2. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)</b> .....	34
<b>3. Uji Hipotesis</b> .....	36
1) Uji Statistik t (Uji Signifikan Parameter Individual) .....	36
2) Uji Sobel .....	36
<b>BAB IV</b> .....	38
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	38
<b>A. Pelaksanaan Penelitian</b> .....	38
1. Gambaran Umum Perhutani <i>Forestry Institute</i> .....	38
2. Tugas dan Fungsi .....	38
3. Visi dan Misi.....	39
4. Tata Nilai Perusahaan.....	39
5. Lokasi Perusahaan .....	40
6. Pelaksanaan Penelitian.....	40
<b>B. Hasil Penelitian</b> .....	40

1. Karakteristik Responden.....	40
2. Hasil Validitas dan Reliabilitas .....	42
3. Analisis Deskriptif Variabel .....	43
4. Hasil Analisis Data Penelitian.....	53
<b>C. Pembahasan.....</b>	<b>59</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>71</b>
<b>A. Kesimpulan.....</b>	<b>71</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>72</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>79</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert .....	29
Tabel 3.2 Blue Print Stres Kerja.....	30
Tabel 3.3 Blue Print Kepribadian hardiness.....	30
Tabel 3.4 Blue Print Work-life balance.....	31
Tabel 3.5 Kriteria Penilaian Reliabilitas .....	32
Tabel 3.6 Nilai Uji Reliabilitas .....	32
Tabel 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.2 Tabel Responden Berdasarkan Usia .....	41
Tabel 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	42
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas .....	43
Tabel 4.5 Hasil Kategorisasi Pengukuran Kepribadian hardiness.....	44
Tabel 4.6 Rumus Pengkategorian Kepribadian hardiness .....	44
Tabel 4.7 Hasil Kategorisasi Kepribadian hardiness Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel 4.8 Hasil Kategorisasi Kepribadian hardiness berdasarkan Status Pernikahan.....	45
Tabel 4.9 Hasil Kategorisasi Kepribadian hardiness Berdasarkan Usia .....	46
Tabel 4.10 Hasil Kategorisasi Pengukuran Stres Kerja .....	47
Tabel 4.11 Rumus Pengkategorian Stres Kerja.....	47
Tabel 4.12 Hasil Kategorisasi Stres Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.13 Hasil Kategorisasi Stres Kerja Berdasarkan Status Pernikahan .....	48
Tabel 4.14 Hasil Kategorisasi Stres Kerja Berdasarkan Usia .....	49
Tabel 4.15 Hasil Kategorisasi Pengukuran Work-life balance.....	50
Tabel 4.16 Rumus Pengkategorian Work-life balance .....	50
Tabel 4.17 Hasil Kategorisasi WLB Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel 4.18 Hasil Kategorisasi WLB Berdasarkan Status Pernikahan .....	51
Tabel 4.19 Hasil Kategorisasi WLB Berdasarkan Usia .....	52
Tabel 4.20 Hasil Uji Normalitas .....	53
Tabel 4.21 Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel 4.22 Hasil Uji Korelasi X dan Y .....	55
Tabel 4.23 Hasil Uji Korelasi X dan M.....	55
Tabel 4.24 Hasil Uji Korelasi X Y dan M.....	56
Tabel 4.25 Hasil R Square.....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	41
Gambar 4.2 Usia Responden.....	42
Gambar 4.3 Status Pernikahan Responden .....	42
Gambar 4.4 Presentase Aspek Kepribadian hardiness .....	44
Gambar 4.5 Presentase Aspek Stres Kerja .....	47
Gambar 4.6 Presentase Aspek Work-life balance .....	51
Gambar 4.7 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	54



## ABSTRAK

Prarezky, Rima Suhaimah. 2024. Hubungan Antara Kepribadian *hardiness* dengan Stres Kerja dan *Work-life balance* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Perhutani *Forestry Institute* Kota Madiun. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing 1 : Ainindita Aghniacakti, M.Psi

Pembimbing 2 : Dr. Retno Mangestuti, M.Si.

---

**Kata Kunci** : Kepribadian *hardiness*, *Stres Kerja*, *Work-life balance*

Stres kerja muncul ketika tuntutan psikis atau fisik pada pekerjaan tinggi sementara tingkat pengendalian rendah. Kepribadian *Hardiness* dapat memberikan pandangan positif terhadap situasi kerja yang menantang dan berisiko tinggi, menghasilkan respon yang positif dan mengurangi kerentanan terhadap stres. Individu yang terlalu terikat dengan pekerjaan tanpa membagi waktu antara kehidupan pribadi dan profesional cenderung mengalami gejala stres. Kondisi ini seringkali dipersepsikan sebagai ancaman (Kepribadian *Hardiness* rendah), yang dapat memicu stress kerja. *Work-life balance* memainkan peran penting dalam menentukan tingkat keterlibatan dan kepuasan individu dalam perannya, serta dalam mencegah konflik antara kehidupan pribadi dan profesional. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan stress kerja dan *work-life balance* sebagai variabel mediasi pada karyawan Perhutani *Forestry Institute* Kota Madiun.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik total sampling menggunakan skala likert pada karyawan Perhutani *Forestry Institute* berjumlah 68 karyawan. Alat ukur yang digunakan menggunakan *Occupational hardiness Questionnaire (OHQ)*, *job stress scale* dan *Work-life balance scale*. Analisis data penelitian yang digunakan yaitu *path analysis*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa: adanya korelasi negatif yang signifikan antara kepribadian *hardiness* dan stress kerja pada karyawan Perhutani *Forestry Institute*. Artinya, karyawan yang memiliki kepribadian *hardiness* yang tinggi cenderung memiliki stress kerja yang rendah. Sedangkan antara kepribadian *hardiness* melalui mediator *Work-life balance* terhadap Stres kerja pada karyawan Perhutani *Forestry Institute* Kota Madiun tidak terdapat hubungan dan tidak signifikan. Dengan kata lain, kepribadian *hardiness* memiliki hubungan langsung yang lebih kuat terhadap penurunan stress kerja dibandingkan hubungan tidak langsung melalui *work-life balance*.

## ABSTRACT

Prarezky, Rima Suhaimah. 2024. The Relationship Between Kepribadian *hardiness* Personality with Job Stress and *Work-life balance* as a Mediating Variable in Perhutani *Forestry Institute* Employees Madiun City. Thesis. Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang.

Supervisor 1: Ainindita Aghniacakti, M.Psi

Supervisor 2: Dr Retno Mangestuti, M.Si.

---

***Keywords : Hardiness Personality, Work Stress, Work-life balance***

Job stress arises when the psychological or physical demands on the job are high while the level of control is low. Hardiness personality can provide a positive outlook on challenging and high-risk work situations, producing a positive response and reducing vulnerability to stress. Individuals who are too tied to work without dividing their time between personal and professional life tend to experience symptoms of stress. This condition is often perceived as a threat (low Personality Hardiness), which can trigger work stress. Work-life balance plays an important role in determining an individual's level of engagement and satisfaction in their role, as well as in preventing conflicts between personal and professional lives. The aim of this research is to determine the relationship between personality hardiness and work stress and work-life balance as mediating variables in employees of the Perhutani Forestry Institute, Madiun City.

The research method used in this research is a quantitative research method with a total sampling technique using a Likert scale on 68 employees of the Perhutani Forestry Institute. The measuring instruments used were the Occupational Hardiness Questionnaire (OHQ), job stress scale and work-life balance scale. The research data analysis used is path analysis

Based on the research results, it shows that: there is a significant negative correlation between hardiness personality and work stress in Perhutani Forestry Institute employees. This means that employees who have a high hardiness personality tend to have low work stress. Meanwhile, there is no relationship between hardiness personality through the mediator Work-life balance and work stress among employees of the Perhutani Forestry Institute, Madiun City. In other words, hardiness personality has a stronger direct relationship to reducing work stress than the indirect relationship through work-life balance.

## مستخلص البحث

بريزكي، ريماسهيمه. 2024. العلاقة بين شخصية الصلابة والتوتر الوظيفي والتوازن بين العمل والحياة كمتغير وسيط في موظفي معهد بير هوتاني للغابات بمدينة ماديون. الأطروحة. كلية علم النفس، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

المشرف 1: عينينديتا أغنياكتي، ماجستير في علم النفس

المشرف 2: د. ريتنو مانغستوتي، ماجستير سي

### الكلمات المفتاحية: شخصية الصلابة، ضغوط العمل، التوازن بين العمل والحياة

ينشأ ضغوط العمل عندما تكون المتطلبات النفسية أو الجسدية على الوظيفة مرتفعة بينما يكون مستوى السيطرة منخفضًا. يمكن أن توفر شخصية الصلابة نظرة إيجابية لمواقف العمل الصعبة وعالية المخاطر، مما ينتج عنه استجابة إيجابية ويقلل من التعرض للإجهاد. يميل الأفراد المرتبطون بالعمل دون تقسيم وقتهم بين الحياة الشخصية والمهنية إلى الشعور بأعراض التوتر. غالبًا ما يُنظر إلى هذه الحالة على أنها تهديد (انخفاض صلابة الشخصية)، مما قد يؤدي إلى ضغوط العمل. يلعب التوازن بين العمل والحياة دورًا مهمًا في تحديد مستوى مشاركة الفرد ورضاه عن دوره، وكذلك في منع الصراعات بين الحياة الشخصية والمهنية. الهدف من هذا البحث هو تحديد العلاقة بين صلابة الشخصية وضغوط العمل والتوازن بين العمل والحياة كمتغيرات وسيطة لدى العاملين في معهد بير هوتاني للغابات بمدينة ماديون.

طريقة البحث المستخدمة في هذا البحث هي طريقة بحث كمية باستخدام تقنية أخذ العينات الكلية باستخدام مقياس ليكرت على مقياس ضغوط (OHQ) موظفًا في معهد بير هوتاني للغابات. وأدوات القياس المستخدمة هي استبيان الصلابة المهنية 68 العمل، ومقياس التوازن بين العمل والحياة. تحليل بيانات البحث المستخدم هو تحليل المسار

وبناء على نتائج البحث فقد تبين أن: هناك علاقة ارتباطية سلبية ذات دلالة إحصائية بين الشخصية القاسية وضغوط العمل لدى العاملين في معهد بير هوتاني للغابات. وهذا يعني أن الموظفين الذين يتمتعون بشخصية شديدة الصلابة يميلون إلى انخفاض ضغط العمل. وفي الوقت نفسه، لا توجد علاقة بين شخصية الصلابة من خلال التوازن الوسيط بين العمل والحياة وضغوط العمل لدى العاملين في معهد بير هوتاني للغابات بمدينة ماديون. بمعنى آخر، فإن شخصية الصلابة لها علاقة مباشرة أقوى في تقليل ضغوط العمل من العلاقة غير المباشرة من خلال التوازن بين العمل والحياة.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Sebuah industri atau organisasi memerlukan tenaga kerja dalam mendukung operasional dan aktivitas perusahaan. Industri membutuhkan tenaga kerja yang kompeten untuk memberikan pelayanan yang memuaskan serta berorientasi pada nilai dalam menghadapi persaingan yang semakin sengit di berbagai aspek kehidupan ini. Individu mempunyai peran penting dan paling berpengaruh dalam setiap kegiatan organisasi. Pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam konteks industri dan pengembangan sumber daya manusia. (Hasibuan Malayu S.P, 2000)

Perhutani merupakan perusahaan yang mengelola sumberdaya hutan. Perusahaan ini menerapkan prinsip kelestarian dan *good corporate governance* yang mana berupaya untuk menciptakan pola hubungan yang harmonis antar pemangku kepentingan dalam perusahaan. Perhutani sendiri mempunyai pusat pendidikan dan pengembangan pada sektor kehutanan yang memiliki peran sentral dalam mempersiapkan tenaga kerja yang unggul dan berkualitas tinggi. Hal tersebut menjadi aspek kunci dalam pengelolaan berkelanjutan hutan dan sumber daya alam. (<https://www.perhutani.co.id/>)

Pusat Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhutani atau Pusdikbang SDM Perhutani ini bertanggung jawab dalam memberikan pengetahuan, keterampilan, dan pelatihan yang diperlukan oleh para calon profesional dan karyawan di bidang kehutanan (<https://www.perhutani.co.id/>). Pusdikbang SDM Perhutani ini dihadapkan pada tantangan dalam mengelola karyawan mereka. Mereka harus menangani tugas yang beragam, mulai dari pengajaran, proses penilaian kompetensi hingga administrasi pendidikan, dan seringkali harus bekerja di lingkungan yang penuh tekanan dan tuntutan. Meningkatnya tuntutan akan profesionalisme akan menyebabkan individu menghadapi lebih banyak tekanan dalam bekerja (Sondang 2010: 300).

Setiap individu pasti menghadapi tantangan dan hambatan dalam pekerjaannya. Apalagi dalam setiap organisasi memiliki tujuan yang harus dicapai. Tantangan dan hambatan ini seringkali menimbulkan berbagai masalah dalam pekerjaan, salah satunya

ialah stres kerja. Situasi stres di tempat kerja dapat ditimbulkan oleh beban kerja yang tingginya beban kerja, hubungan interpersonal dan lingkungan kerja yang tidak kondusif (Tama & Hardiningtyas, 2017).

Menurut studi penelitian yang melibatkan lebih dari 17.500 karyawan di 16 pasar global, termasuk Indonesia, ditemukan bahwa sebanyak 26% karyawan Indonesia mengaku mengalami stress dalam kehidupan sehari-hari. Angka tersebut lebih rendah dibandingkan dengan rata-rata karyawan di Asia yang mencapai 44%. Meskipun demikian, hampir separuh dari karyawan Indonesia (45%) mengaku pernah bekerja dalam kondisi mental yang tidak sehat. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tingkat stress sehari-hari relative lebih rendah, isu kesehatan mental ditempat kerja tetap menjadi perhatian serius. (<https://mix.co.id/marcomm/news-trend/studi-health-on-demand-2023-mayoritas-karyawan-indonesia-stres-karena-work-pressure-poor-leadership-dan-toxic-culture/>)

Peneliti melakukan observasi pada saat kegiatan magang berlangsung yaitu dari tanggal 3 Juli sampai 30 Oktober. Peneliti pernah mendapati karyawan yang tertidur di koridor ruangan saat jam bekerja. Peneliti sendiri pernah ikut serta dalam kegiatan asesmen sampai larut malam karena adanya tugas dan integrasi yang harus dikerjakan dan dilaksanakan untuk kegiatan besoknya. Kemudian beban kerja yang mencakup berbagai jenis tugas, mulai dari yang sederhana hingga kompleks banyak diberikan kepada satu orang saja karena belum adanya penambahan staff pada divisi tersebut dan karena menggantikan tugas dari karyawan yang sedang cuti. Banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam tenggat waktu tertentu dapat membuat karyawan merasa kewalahan dan stress. Tugas yang kompleks atau membutuhkan keterampilan khusus juga dapat menambah beban kerja karyawan meskipun jumlah tugasnya sedikit. Berdasarkan pendapat Robbins, stres kerja muncul dikarenakan oleh tiga faktor utama. Faktor pertama yaitu lingkungan, mencakup kondisi lingkungan dan kenyamanan. Kemudian faktor kedua yaitu organisasi, mencakup tingginya beban kerja, tuntutan yang berlebihan serta tingginya tanggung jawab yang diemban. Dan yang ketiga yaitu faktor individu, yang mana setiap individu mempunyai tingkat kerentanan yang berbeda terhadap stres saat melaksanakan pekerjaannya (Robbins, 1996).

Berdasarkan observasi, stress kerja yang terjadi pada karyawan perhutani terlihat dari beberapa gejala dari perilaku seperti tidur diluar jam istirahat, lalu datang

terlambat, kelelahan fisik akibat pekerjaan yang menumpuk dan membuat jenuh. Terlebih lagi saat banyak tugas yang harus diselesaikan, sering kali timbul masalah saat menjalaninya, seperti waktu kerja yang tidak fleksibel, tekanan dari pimpinan, tenggat waktu yang harus dipenuhi, serta target yang belum tercapai sehingga dapat menjadikan kelelahan fisik dan mental. Hal tersebut memang tidak terjadi secara terus-menerus namun ketika sedang ada kegiatan sudah pasti semua karyawan yang terlibat rentan terhadap stress kerja. Peneliti juga memperoleh hasil wawancara kepada beberapa karyawan yang ada di Perhutani Forestry dari tanggal 20 oktober -10 november 2023 secara langsung dan online.

Berdasarkan hasil wawancara, karyawan mengatakan jika sedang ada kegiatan bisa sampai larut malam, dan ketika dikejar *deadline* perlu menguras energi dan emosi bahkan sampai bikin tidak fokus. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa salah satu penyebab dari munculnya stress pada karyawan adalah tuntutan beban kerja yang diberikan. Kemudian hasil wawancara pada karyawan lainnya yaitu :

*“Banyak tugas karena staff di ruangan ini belum nambah dan masi saya saja, sehingga setiap hari banyak kerjaan yang saya handle dan bikin kewalahan kalo diminta hari itu semua”*

Lalu peneliti juga pernah membantu menghandle tugas-tugas seperti merekap hasil evaluasi diklat untuk pelaksanaan TNA dari karyawan yang cuti karena karyawan lain sedang banyak kerjaannya. Selain itu, pada karyawan lainnya :

*“Iya jadi kadang harus sampe dibawa pulang dan kalo bawa kerjaan pulang ya aku baru bisa buka laptop kalo urusan dirumah udah beres, jadi biasanya baru mulai bisa kerja lagi di rumah after jam 21.00 jadi jelas kalo kaya begitu begadang”*

Berdasarkan hasil wawancara karyawan tersebut, dapat disimpulkan bahwasanya tuntutan banyaknya beban kerja dan dukungan dari atasan ataupun rekan kerja yang kurang dapat menimbulkan waktu kerja yang berlebihan. Sedangkan jam kerja yang ditentukan kantor yaitu senin sampai dengan kamis dari pukul 07.30 hingga 16.00, lalu jum'at pukul 07.00 hingga 16.30. Menurut Deamas (2021) stress kerja bisa muncul ketika tugas yang diberikan melebihi kemampuan fisik atau

keahlian individu, dan waktu kerja yang berlebihan. Selain wawancara tersebut terdapat hasil wawancara lainnya :

*“Aku posisinya jalanin multi job, jadi masing-masing kerjaan punya tuntutan yang beda-beda, dan kadang bingung manage waktunya gitu, harus pinter-pinter nentuin prioritas”*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, stress kerja dapat terjadi karena kurangnya kontrol pada tuntutan memegang peran *double/multijob*. Menurut Sumiati (2019), *double job* memberikan kemungkinan sebagian karyawan akan mengalami stress yang dapat mengakibatkan kinerja karyawan turun.

Melalui pengamatan di tempat kerja secara langsung yang dapat mengidentifikasi hambatan dan bagaimana pekerjaan dilakukan, terdapat karyawan yang tampak mengalami tingkat kelelahan yang cukup signifikan. Mereka terlihat stress secara fisik dengan mata yang tampak lelah dan sikap yang terlihat tertekan. Kemudian peneliti bertanya kepada subjek tersebut dan jawaban keduanya kurang lebih sama, yaitu jenuh karena pekerjaannya yang menumpuk. Penyebab stress kerja sangat beragam, dan juga dipengaruhi oleh beberapa factor. Adapun factor yang mempengaruhi terdiri atas factor internal, eksternal, dan juga demografi.

Tuntutan pekerjaan dapat memicu kelelahan psikologis (*psychological stressor*), meliputi panjangnya waktu bekerja, kemudian tingginya beban kerja, tenggat waktu yang ketat dan adanya konflik dalam tugas pekerjaan yang harus diselesaikan. Kendali (*control*) merujuk pada tingkat otoritas yang dimiliki karyawan untuk mengendalikan dan mengambil keputusan dalam pekerjaan sesuai dengan kemampuan mereka. Dukungan Sosial (*social support*) mengacu pada interaksi di tempat kerja, baik antara karyawan dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka. (Alves dkk,2004)

Menurut survey *families and work institute* yang dikutip oleh Sumiati (2019), sebanyak 28% pegawai sering merasa terlalu terbebani dengan pekerjaan atau *overwork* yang berakibat pada produktivitas rendah, tingginya angka kemangkiran, *turnover*, dan dampak negatif lainnya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Tewal dkk (2017) yang menyatakan produktivitas dan kinerja pegawai, lalu hilangnya konsentrasi merupakan dampak negative dari stress kerja.

Stres kerja sebagian disebabkan oleh faktor individu seperti karakteristik individu itu sendiri. Oleh karena itu, tingkat stress yang dialami oleh karyawan dapat sangat bervariasi, dan bahkan ada karyawan yang mungkin saja tidak stress dalam bekerja. Menurut riset *National Institute For Occupational Safety and Health*, beberapa faktor berkontribusi terhadap stress meliputi usia, keadaan jasmani, karakteristik, serta aspek lingkungan sekitar meliputi keluarga, kondisi kerja, semangat, dan tujuan hidup. Sementara itu menurut McGee dkk (dalam Wijono, 2010) salah satu faktor personal yang mempengaruhi tingkat stress kerja ialah kepribadian individu tersebut. Kepribadian *hardiness* diyakini dapat mempengaruhi cara individu menghadapi tantangan dan tekanan dalam pekerjaan (Schultz & Schultz, 2010).

Kepribadian *hardiness* merupakan sifat dari individu untuk menghadapi situasi yang menekan. Kepribadian ini membantu individu mengurangi tingkat stress yang mereka alami dan mengubah tekanan menjadi sesuatu yang bermanfaat, serta membantu menyelesaikan konflik. Orang dengan tingkat kepribadian *hardiness* yang tinggi cenderung lebih mampu mengatasi stress (Schultz dan Schultz, 2002 dalam Nurjahjanti & Ratnaningsih, 2011). Konsep ini sejalan dengan aspek-aspek kepribadian *hardiness* yang diperkenalkan oleh Kobasa, seperti kontrol dan komitmen (Kobasa, 1979). Aspek kontrol terlihat dalam kemampuan individu untuk tetap tenang dan optimis saat pengambilan keputusan, sedangkan komitmen terlihat dalam kesediaan mereka untuk terlibat secara aktif dalam suatu peristiwa.

Kepribadian *hardiness* membantu individu menilai situasi kerja yang sulit dan beresiko secara positif, sehingga mendukung mereka dalam memberikan respons yang positif dan mengurangi kerentanan pada stress (Maddi dan Kobasa, 1982). Individu dengan kepribadian *hardiness* yang tinggi cenderung optimis saat menghadapi pekerjaan yang menantang, melihatnya sebagai peluang yang dapat diubah dan mampu mengelola stress. Sebaliknya, individu dengan tingkat kepribadian *hardiness* yang rendah cenderung menilai situasi secara negative, hal tersebut dapat memicu respons negative dan meningkatkan tingkat stress. Kepribadian *hardiness* memberikan motivasi dan dorongan bagi individu untuk bekerja keras mengubah situasi stress dari potensi konflik menjadi sebuah peluang kesempatan pertumbuhan (Maddi, 2002).

Berdasarkan penelitian Bagley dkk. (2018) perawat yang tidak memiliki kepribadian *hardiness* cenderung rentan mengalami depresi, yang pada akhirnya



dapat mempengaruhi *work-life balance* (WLB). Selama dekade akhir, isu *work-life balance* menjadi fokus utama dalam penelitian psikologi kerja dan manajemen sumber daya manusia, yang mana hal tersebut salah satunya mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Ula, dkk (2019) *Work-life balance* merujuk pada kemampuan individu untuk mempertahankan keseimbangan antara keterlibatan dan kepuasan dalam peran mereka di kehidupan pribadi dan pekerjaan, tanpa menimbulkan konflik di antara keduanya. Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa jika individu atau karyawan tidak mencapai *work-life balance*, hal tersebut akan berdampak signifikan pada kinerja mereka dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

*Work-life balance* mencerminkan pendekatan komprehensif terhadap kesejahteraan karyawan. Kepribadian *hardiness* membantu individu mengatasi stres secara internal, sementara itu *work-life balance* menawarkan cara untuk menangani stres melalui pengaturan eksternal. Hal tersebut penting karena kesejahteraan karyawan ditentukan oleh faktor internal dan kemampuan mereka menyeimbangkan berbagai aspek kehidupan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dianggap kunci untuk mencapai kesejahteraan karyawan yang berkelanjutan (Kalliath dan Brough, 2008). Individu yang terlalu terikat dengan pekerjaan dan kesulitan membagi waktu antara kehidupan pribadi dan kerja cenderung mengalami gejala stress (Kalpna & Malhotra, 2019; Kaur, 2017; Sprung & Rogers, 2020). *Work-life balance* yang rendah ditandai dengan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan di tempat kerja dan kehidupan pribadi. Kondisi ini, individu mungkin akan merespon situasi negative sebagai ancaman (Kepribadian *hardiness* rendah), sehingga menyebabkan individu mengalami stress kerja. Akibatnya individu tidak dapat menikmati waktu kehidupan yang telah mereka ciptakan dengan kerja keras, terutama waktu bersama teman dan anggota keluarga (Stalker & Harvey, 2003).

Terdapat dua teori yang mendukung pentingnya *work-life balance* yaitu teori spillover dan teori compensation. Teori spillover menyatakan bahwa pengalaman di satu domain kehidupan (misalnya pekerjaan) dapat mempengaruhi domain lain (misalnya kehidupan pribadi). Teori compensation menyatakan bahwa individu mencari kompensasi di satu domain untuk kekurangan di domain lain. Kedua teori ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dapat memediasi bagaimana Kepribadian *hardiness* mempengaruhi stress kerja dengan cara yang lebih kompleks daripada pengaruh langsung. (Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. 2000).

Berdasarkan konteks sosial dan budaya saat ini, *work-life balance* semakin penting karena perubahan dalam struktur pekerjaan dan keluarga. Penelitian ini dilakukan dalam konteks di mana tekanan kerja meningkat dan tuntutan kehidupan pribadi lebih kompleks. Kepribadian *hardiness* membantu individu menavigasi tekanan ini dengan lebih baik, tetapi tanpa *work-life balance*, efek positif dari Kepribadian *hardiness* mungkin tidak maksimal. Meneliti *work-life balance* sebagai variabel mediasi memberikan wawasan yang relevan dan terkini mengenai dinamika kerja dan kehidupan pribadi (Byron, K. 2005).

Sementara itu peneliti sebelumnya berasumsi bahwa kepribadian *hardiness* dan *burnout* tidak berhubungan secara langsung, namun ada peran variabel mediasi *work life balance* yang menghubungkan keduanya (Devrita dkk, 2022). *Burnout* sendiri merupakan akibat dari stress kerja yang tidak berhasil dikelola dan hal tersebut sudah masuk dalam International Classification of Diseases yang mana pada masa pandemic kemarin meningkatkan beban kelelahan karyawan secara global (WHO, 2019). Dalam konteks variabel mediasi *work-life balance*, digunakan untuk menjelaskan bagaimana variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) secara tidak langsung.

Berdasarkan riset oleh Devrita dkk (2022) kepribadian *hardiness* berhubungan negative dengan *burnout* dengan *work life balance/WLB* sebagai mediator. Kemudian penelitian Tasdelen-Karckay & Bakalim (2017) menyatakan bahwa *work-life balance* memediator secara penuh hubungan antara *work-family conflict* dan kepuasan hidup. Artinya, individu yang mengalami *work-family conflict* rendah cenderung memiliki *work-life balance* yang tinggi, sehingga kepuasan hidup mereka juga meningkat. Dengan kata lain, *work-life balance* berfungsi sebagai indikator kepuasan dan kemampuan berfungsi dengan baik, baik ditempat kerja maupun dirumah, dengan konflik yang minimal. Lalu Takayama dkk (2021) pada penelitiannya mengatakan bahwa efek keseluruhan dari *burnout* terhadap niat keluar meningkat ketika *work-life balance* dimediasi. Pada penelitian Maramis & Cong (2019) menjelaskan adanya hubungan negative lemah antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout*. Kemudian Quiun dkk (2021) menjelaskan bahwa meskipun kepribadian *hardiness* tidak memiliki pengaruh langsung terhadap dampak *burnout* maupun terhadap aspek kelelahan emosional, namun kepribadian *hardiness* dapat mencegah pengaruh factor pekerjaan terhadap kelelahan emosional pada

wirausahawan. Selain itu, kepribadian seseorang dapat membantu mengurangi stress secara signifikan karena dapat membuat hambatan dalam kehidupan kerja (Kaur, 2013; Kundnani & Metha, 2014). Berdasarkan penelitian Aoerora & Marpaung (2020), ditemukan adanya hubungan negatif dan kuat antara stres kerja dengan work-life balance pada karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, maka semakin rendah tingkat work-life balance, dan sebaliknya, penurunan stres kerja dapat meningkatkan work-life balance. Meneliti *work-life balance* sebagai mediator atau mediasi memberikan pemahaman lebih dalam tentang mekanisme di balik hubungan antara kepribadian *hardiness*, stres kerja, dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja, serta memberikan wawasan praktis untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Sementara itu, pada penelitian sebelumnya yang dilakukan Devrita, dkk (2022) terdapat kekurangan dimana kurang spesifiknya populasi penelitian tersebut dan juga pada penelitian lain menggunakan konsep *work-life balance* hanya pada wanita. Namun sebenarnya *work-life balance* tidak hanya untuk karakteristik tertentu. konsep ini lebih luas karena *work-life balance* diperjuangkan baik oleh perempuan maupun laki-laki, tanpa memandang jenis kelamin, identitas gender, ataupun status perkawinan.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti meyakini bahwa konsep *work-life balance* dapat diterapkan tanpa memandang demografi tertentu dan memiliki potensi untuk menghubungkan kepribadian *hardiness* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki "Hubungan Antara Kepribadian *Hardiness*, Stres Kerja, dan Work-Life Balance sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Perhutani Forestry Kota Madiun".

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat Kepribadian *hardiness* yang dimiliki oleh karyawan di Perhutani *Forestry Institute*?
2. Bagaimana tingkat stress kerja pada karyawan di Perhutani *Forestry Institute*?
3. Bagaimana tingkat *work-life balance* pada karyawan di Perhutani *Forestry Institute*?
4. Apakah ada hubungan Kepribadian *hardiness* dengan Stres Kerja di Perhutani *Forestry Institute*?
5. Apakah ada hubungan Kepribadian *hardiness* dengan Stres Kerja dan *Work-life balance* sebagai variabel mediasi di Perhutani *Forestry Institute*?

## C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat Kepribadian *hardiness* yang dimiliki oleh karyawan di Perhutani *Forestry Institute*
2. Untuk mengetahui tingkat stress kerja pada karyawan di Perhutani *Forestry Institute* Untuk mengetahui Hubungan Kepribadian *hardiness* dengan Stres Kerja dan *Work- Life Balance* sebagai variabel mediasi pada karyawan di Perhutani *Forestry Institute*
3. Untuk mengetahui tingkat *work-life balance* pada karyawan di Perhutani *Forestry Institute*
4. Untuk mengetahui hubungan Kepribadian *hardiness* dengan Stres Kerja di Perhutani *Forestry Institute*
5. Untuk mengetahui hubungan Kepribadian *hardiness* dengan Stres Kerja dan *Work-life balance* sebagai variabel mediasi di Perhutani *Forestry Institute*.

## D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi terutama dalam konteks industri dan organisasi, terutama dalam hal kepribadian *hardiness*, stres kerja, dan *work-life balance* pada pekerja di berbagai organisasi atau industri.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik bagi karyawan di Perhutani Forestry Madiun tentang stres kerja, sehingga mereka dapat mengelola dan menghadapi situasi serta kondisi sulit dalam pekerjaan dengan lebih efektif.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Stres Kerja

##### 1. Pengertian Stres Kerja

“*Stringere*” yaitu kata latin dari stres, yang artinya ketegangan dan tekanan. Berdasarkan konteks psikologi, stres merupakan respons tubuh atau mental terhadap asal dari tekanan, baik itu berasal dari internal maupun eksternal (<https://dictionary.apa.org/stress>). Pandey (2020) mengatakan bahwa stress kerja merupakan reaksi yang mungkin terjadi ketika seseorang menghadapi tuntutan dan tekanan dalam pekerjaan yang tampak tidak sesuai dengan pengetahuan dan bakat mereka, serta menguji batas kemampuan mereka untuk mengatasi situasi tersebut. Umumnya, kombinasi tuntutan kerja yang berlebihan dan kurangnya kontrol atas situasi dapat menyebabkan stress.

Menurut T. H. Handoko (2015) stres kerja ialah sebuah situasi tegang yang dapat mempengaruhi perasaan, pikiran, dan keadaan individu. Stres kerja ialah keadaan tertekan, baik fisik maupun mental. Kondisi tertekan ini menandakan bahwa tuntutan lingkungan melampaui kemampuan individu (Mangkunegara, 2013). Beehr dan Newman menyatakan bahwa stress kerja muncul dari interaksi antara seseorang dan pekerjaan (Wijono, 2010).

Kahn dan Quin berpendapat bahwa stres kerja sebagai hasil kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung, meliputi konflik peran, ketidakjelasan tugas, dan beban kerja yang berat (Wijono, 2010). Robbins menggambarkan stres kerja sebagai keadaan tegang terkait peluang, batasan, maupun tuntutan spesifik (Robbins, 2002). Sementara itu, Karasek berpendapat bahwa stres kerja muncul dari interaksi antara tuntutan mental/psikologis yang tinggi dalam pekerjaan dan kontrol atas pekerjaan yang kurang dan kurangnya dukungan sosial di tempat kerja (Karasek, 1990 dalam Himmawan & Handoyo, 2021).

Berdasarkan pendapat yang telah disampaikan di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi yang timbul akibat tuntutan psikologis atau fisik yang tinggi dalam pekerjaan, tetapi dengan tingkat kontrol pekerjaan yang rendah.

## 2. Aspek Stres Kerja

Stres kerja ialah kondisi fisik dan psikis yang tegang yang terjadi saat seseorang melakukan pekerjaan yang menimbulkan perasaan tertekan dalam menyelesaikan tugas. Menurut Robbins (2013), terdapat beberapa aspek stress kerja yang dapat mempengaruhi individu dalam organisasi:

### 1) Tuntutan tugas

Aspek ini mencakup lingkungan kerja, fasilitas, pengaturan tempat, dan keadaan operasional dan lainnya yang terkait pekerjaan seseorang

### 2) Tuntutan peran

Stres yang timbul karena peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi. Ini bisa melibatkan ambiguitas peran, dimana individu tidak jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka, atau konflik peran, dimana mereka menghadapi tuntutan yang bertentangan

Terkait dengan tekanan yang timbul karena peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi.

### 3) Tuntutan antar pribadi

Tekanan yang berasal dari interaksi dengan individu lain dalam organisasi. Mencakup konflik antarpribad, kurangnya dukungan sosial, atau masalah komunikasi yang buruk.

### 4) Struktur Organisasi

Ketidakjelasan struktur organisasi atau kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab dapat menyebabkan stress.

### 5) Kepemimpinan organisasi

Gaya kepemimpinan dalam organisasi dapat menciptakan iklim kerja yang menegangkan, menimbulkan ketakutan serta kecemasan.

Menurut Karasek terdapat tiga aspek yang dapat membentuk stres kerja (Karasek, 1979), yaitu:

#### 1) Tuntutan

Merujuk pada faktor-faktor yang dapat menyebabkan kelelahan psikologis bagi individu.

#### 2) Kontrol

Mengacu pada kemampuan individu untuk mengendalikan dan membuat keputusan terkait pekerjaannya.

### 3) Dukungan

Menggambarkan hubungan antara pekerja, reka

Dukungan yaitu hubungan antara karyawan, rekan kerja, dan atasan sebagai sumber dukungan sosial dan emosional yang dapat membantu mengurangi tingkat stress.

Berdasarkan penjelasan yang dikeemukakan dari para ahli tentang aspek stress kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa aspek yang relevan dengan penelitian ini, yaitu aspek milik Karasek (2005) yaitu: dari tuntutan, kontrol dan dukungan.

## 3. Faktor Stres Kerja

Robbins (1996) berpendapat bahwa ada tiga sebab utama yang mempengaruhi stres kerja , meliputi:

### 1) Faktor Organisasi

Faktor ini mencakup beban dan kompleksitas pekerjaan yang harus diselesaikan, kemudian tekanan yang muncul dari peran tertentu dalam organisasi, lalu tekanan yang muncul dari diri sendiri dan ketidakjelasan dalam jabatan, peran wewenang dan tanggung jawab yang diemban dalam organisasi

### 2) Faktor Lingkungan

Meliputi perubahan kondisi yang tidak pasti di tempat kerja, kondisi politik yang tidak pasti, perkembangan teknologi yang cepat, dan ancaman dari situasi terorisme yang dapat mengancam lingkungan kerja.

### 3) Faktor Individu

Meliputi faktor-faktor pribadi individu seperti masalah dalam kehidupan keluarga yang dapat menciptakan tekanan saat bekerja, masalah ekonomi yang bisa mempengaruhi stabilitas finansial individu, serta karakteristik kepribadian yang menjadi faktor utama dalam mengalami stres. Karakteristik ini mencerminkan kecenderungan dasar seseorang yang dapat mempengaruhi bagaimana individu merespons tekanan di tempat kerja.

Menurut Luthans (dalam Umam, 2012), ada empat faktor utama yang mempengaruhi stress, yaitu:



- 1) *Extra Organizational Stressors*, meliputi perubahan dalam aspek sosial atau teknologi, situasi keluarga, perpindahan tempat, kondisi ekonomi dan keuangan, serta faktor-faktor sosial seperti etnis dan kelas sosial, dan keadaan lingkungan atau tempat tinggal.
- 2) *Organizational Stressors*, meliputi kebijakan organisasi, struktur organisasi, kondisi fisik di dalam organisasi, serta proses-proses yang berlangsung didalamnya.
- 3) *Group Stressors*, meliputi kebersamaan dalam kelompok yang kurang, minimnya dukungan sosial, serta adanya konflik antar karyawan maupun atasan serta antar kelompok
- 4) *Individual Stressors*, meliputi konflik dan ketidakjelasan mengenai peran, serta karakteristik individu, kendali diri, keputusasaan, efikasi diri dan ketahanan psikologis.

Berdasarkan penjelasan diatas, disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individual.

#### 4. Dampak Stres Kerja

Menurut Tewal, dkk (2017), ada dua dampak dari stress kerja yaitu dampak positif dan dampak negative.

- 1) Dampak Positif
  - a. Mempunyai semangat kerja yang tinggi
  - b. Memberikan dorongan dan arah agar kerja keras dan muncul pemacu demi mencapai kemajuan hidup.
  - c. Memiliki kebutuhan akan prestasi sehingga tugas dianggap sebagai tantangan yang memotivasi.
- 2) Dampak Negatif
  - a. Penurunan produktivitas karyawan yang dapat mempengaruhi efektivitas perusahaan
  - b. Menurunnya tingkat kepuasan dan kinerja
  - c. Kesulitan dalam pengambilan keputusan, kurangnya konsentrasi, perhatian, dan hambatan mental.
  - d. Peningkatan absensi dan pergantian karyawan.

Menurut Robbins & Judge (2008) dampak dari stress dikelompokkan menjadi tiga kelompok yaitu :

- 1) Dampak fisiologis dari stres, seperti perubahan dalam fungsi tubuh, peningkatan detak jantung, kesulitan bernapas, peningkatan tekanan darah, sakit kepala, dan bahkan resiko serangan jantung. Stress ditempat kerja, terutama yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, dapat mengurangi kekebalan tubuh, terutama pada individu yang kurang percaya diri.
- 2) Dampak psikologis dari stres kerja meliputi ketidakpuasan terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil psikologis umum dan jelas dari stress kerja.
- 3) Berbagai dampak psikologis lain atau perilaku yang sering terjadi meliputi ketegangan, kecemasan, frustrasi, kejenuhan, dan kecenderungan untuk menunda pekerjaan. Karyawan yang menghadapi tugas pekerjaan yang mempunyai banyak tuntutan dan bertentangan, serta kebingungan mengenai tugas, wewenang, dan tanggung jawab, cenderung mengalami peningkatan stress kerja secara psikologis.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka disimpulkan bahwa stress kerja dapat berdampak positif maupun negatif. Yang mana dampak tersebut tergantung pada kemampuan individu dalam mengelola kemampuan emosionalnya ketika dihadapkan pada stres kerja yang tidak dapat dihindari.

## **B. Kepribadian *hardiness***

### **1. Pengertian Kepribadian *hardiness***

Kepribadian berawal dari Bahasa Yunani "*persone*" yang berarti topeng, merujuk pada konsep daya tahan seseorang terhadap tantangan. Kobasa pada tahun 1979 memperkenalkan konsep kepribadian *hardiness*, yang merupakan kombinasi sifat-sifat yang membuat seseorang lebih tahan, fleksibel, dan stabil dalam menghadapi stress serta mengurangi dampak negatifnya. Menurut Kobasa, Kepribadian *hardiness* adalah kecenderungan seseorang dalam melihat peristiwa kehidupan yang berpotensi menimbulkan stress sebagai sesuatu yang kurang mengancam (dalam Maddi, 2013).

Menurut Maddi (2013) : Kepribadian *hardiness emerged as a pattern of attitude and strategies that together facilitate turning stressful circumstances from potential disasters into growth opportunities*. Yang mana artinya kekuatan muncul sebagai model sikap dan strategi yang bersama-sama memudahkan untuk mengubah situasi penuh tekanan dari potensi bencana menjadi peluang pertumbuhan. Sementara itu,

menurut Baumeister (2007), Kepribadian *hardiness* ialah sifat kepribadian yang terkait dengan kemampuan seseorang dalam mengelola dan merespons stress kehidupan dengan menggunakan strategi koping yang mengubah situasi yang berpotensi merugikan menjadi peluang pembelajaran.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), kepribadian *hardiness* mencakup kemampuan untuk mengubah stresor negatif menjadi tantangan atau perilaku positif. Ini mengindikasikan bahwa individu yang memiliki kepribadian *hardiness* mampu menghadapi stres dengan sikap yang proaktif dan adaptif. Sementara itu, menurut Bishop (1994), Kepribadian *hardiness* adalah salah satu tipe kepribadian yang sangat mampu bertahan dalam menghadapi stres. Ini menunjukkan bahwa individu dengan Kepribadian *hardiness* cenderung memiliki ketahanan yang kuat terhadap tekanan dan tantangan kehidupan. Berdasarkan kamus psikologi, Kepribadian *hardiness* didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan perubahan situasi yang tidak terduga, dengan kesadaran yang tinggi terhadap tujuan hidup dan kontrol diri terhadap berbagai aspek kehidupan. Selain itu, sifat Kepribadian *hardiness* juga berfungsi sebagai perlindungan terhadap dampak negatif dari stres serta sebagai faktor yang melindungi individu dari penyakit (<https://dictionary.apa.org/Kepribadian-hardiness>).

Berdasarkan pendapat yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepribadian *hardiness* adalah potensi yang dimiliki seseorang untuk menahan dan mengatasi situasi yang mungkin menyebabkan stres.

## 2. Aspek Kepribadian *hardiness*

Kepribadian *hardiness* merupakan kombinasi sikap yang memberikan keberanian dan motivasi kepada seseorang untuk mengubah situasi stres menjadi peluang pertumbuhan (Maddi, 2006). Secara konseptual, kepribadian *hardiness* memerlukan adanya komitmen, kontrol, dan tantangan yang beroperasi secara bersamaan untuk mengatasi situasi atau kondisi yang penuh dengan tekanan yang dapat menimbulkan stres (Maddi, 2004: 288). Aspek-aspek pada kepribadian *hardiness* yaitu :

1) *Commitment* (komitmen)

Komitmen untuk aktif terlibat dalam aktivitas dan keyakinan bahwa kehidupan memiliki makna dan tujuan yang penting.

2) *Control* (kontrol)

Keyakinan bahwa individu memiliki kemampuan untuk mempengaruhi peristiwa yang terjadi pada dirinya sendiri.

3) *Challenge* (tantangan)

Pandangan positif dan optimis terhadap segala sesuatu, di mana individu melihat tantangan sebagai peluang untuk tumbuh dan berkembang.

Dengan demikian, aspek-aspek ini membentuk landasan untuk mengatasi stres kerja dengan memperkuat komitmen, kontrol, dan pandangan yang positif terhadap tantangan yang dihadapi dalam kehidupan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai aspek-aspek Kepribadian *hardiness*, dapat disimpulkan bahwa Kepribadian *hardiness* pada dasarnya muncul ketika individu yakin bahwa mereka dapat aktif terlibat dalam aktivitas yang dihadapinya. Individu juga memiliki keyakinan bahwa mereka dapat mengendalikan apa pun yang terjadi dalam hidup mereka, serta melihat perubahan sebagai kesempatan untuk berkembang dan menjadi lebih baik, bukan sebagai ancaman.

### 3. Faktor Kepribadian *hardiness*

Menurut Floran dalam (Rahmat. dkk, 2021), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepribadian *hardiness* meliputi :

- 1) Kemampuan dalam membuat rencana yang realistis. Kemampuan ini memungkinkan seseorang untuk merumuskan tindakan terbaik ketika menghadapi masalah atau tantangan.
- 2) Kepercayaan diri dan citra diri positif. Memiliki kepercayaan diri yang tinggi dan citra diri yang positif membantu seseorang menjadi lebih santai dan optimis, sehingga dapat mengurangi tingkat stres.
- 3) Kemampuan berkomunikasi dan mengatur emosi. Mengembangkan kemampuan berkomunikasi yang baik dan kapasitas untuk mengatur perasaan yang kuat dan impuls membantu seseorang dalam mengelola emosi dan berinteraksi dengan orang lain secara efektif.

Dengan adanya faktor-faktor ini, seseorang dapat memperkuat Kepribadian *hardiness* mereka, yang pada gilirannya membantu dalam menghadapi stres dan

meningkatkan adaptasi terhadap situasi-situasi yang menantang. Selain itu menurut Sweetman (dalam Hersen, 2006) Optimisme adalah factor pelindung yang berfungsi untuk meningkatkan Kepribadian *hardiness*. Optimisme memberikan kapasitas untuk bertahan dan bangkit dalam menghadapi tantangan.

Berdasarkan penjabaran diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor Kepribadian *hardiness* yaitu kemampuan untuk membuat rencana yang realistis, memiliki rasa percaya diri, dan positif terhadap citra diri, mengembangkan keterampilan komunikasi serta optimis.

### C. *Work-life balance*

#### 1. Pengertian *Work-life balance*

Konsep *Work-life balance* pertama kali diperkenalkan di Inggris pada tahun 1970- an. Namun, sebelum 1986, perusahaan mulai menerapkan kebijakan *Work-life balance* (Komari & Sulistiowati). *Work-life balance* diartikan sebagai usaha individu untuk mencapai keseimbangan antara waktu, perilaku, ketegangan, dan energi yang dihabiskan di tempat kerja dengan aktivitas lain di luar pekerjaan. Ini mencakup perilaku individu yang dapat menyebabkan konflik personal atau akan bertolak menjadi sumber energi bagi diri sendiri (Fisher, dkk 2003). Menurut Kalliath dan Broygh (2008), *work-life balance* adalah persepsi individu bahwa aktivitas kerja dan non-kerja seimbang dalam mendorong pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup individu saat ini.

Menurut Novliadi (2020) *work-life balance* adalah situasi dimana karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan aspek lain di luar pekerjaan, seperti teman, keluarga, spiritualitas, perawatan diri, pengembangan diri, bersosialisasi dan aktivitas pribadi lainnya. Hayman (2005) menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan kombinasi yang tepat dari partisipasi individu dalam pekerjaan untuk menghindari konflik. Kemudian menurut Chen dan Cooper (2014), mendefinisikan *work-life balance* sebagai kepuasan dan persepsi keberhasilan dalam memenuhi tuntutan peran kerja dan non-kerja, peluang untuk pengayaan antar peran, serta rendahnya tingkat konflik antar peran. Sejalan dengan Ula, dkk (2019), ia mengatakan bahwa *work-life balance* adalah sejauh mana

individu terlibat dan puas dengan peran mereka dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta kemampuan untuk menghindari konflik di antara keduanya..

Berdasarkan pendapat-pendapat yang dikemukakan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* ialah upaya individu untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan dan aktivitas di tempat kerja dengan aspek-aspek kehidupan lain di luar lingkungan kerja.

## 2. Aspek-aspek *Work-life balance*

*Work-life balance* adalah usaha individu untuk mencapai keseimbangan antara berbagai peran yang dijalani. Menurut Fisher (dalam Poulouse & Sudarsan, 2014), *work-life balance* terdiri dari beberapa aspek berikut :

### 1) Waktu

Aspek ini meliputi jumlah waktu yang dihabiskan individu dalam sehari untuk bekerja dan untuk aktivitas lainnya, yang perlu seimbang untuk mencapai keseimbangan.

### 2) Perilaku

Aspek yang merupakan tindakan dari individu dengan kesadaran baik dalam lingkup pekerjaan maupun kehidupan pribadi..

### 3) Ketegangan

Aspek ini mencakup perasaan tegang yang dapat muncul baik dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan pribadi, yang dapat menyebabkan konflik peran dalam diri seseorang.

### 4) Energi

Aspek ini meliputi energi yang digunakan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dan dalam kehidupan pribadi, yang perlu diimbangi untuk mencapai keseimbangan.

Menurut Hayman (2005), *work-life balance* dapat diukur dan dijelaskan lebih lanjut melalui aspek-aspek berikut :

### 1) WIPL (*work interference with personal life*)

Aspek ini menggambarkan campur tangan dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, yang dapat memberikan dampak negatif pada kehidupan pribadi individu.

2) *PLIW (personal life interference with work)*

Aspek ini menjelaskan Menjelaskan campur tangan dari kehidupan pribadi terhadap pekerjaan, yang dapat mengakibatkan ketidakefektifan bahkan penurunan performa dalam pekerjaan.

3) *WPLE (work/personal life enhancement)*

Aspek ini menunjukkan bahwa kehidupan pribadi dan pekerjaan saling mempengaruhi secara positif, memberikan dampak positif pada kedua aspek kehidupan tersebut bagi karyawan. Pencapaian aspek ini menjadi indikasi bahwa seseorang mampu mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai aspek *work-life balance*, maka dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa aspek yang relevan dengan penelitian ini, yaitu aspek yang dikemukakan oleh Hayman (2005) yang terdiri dari *WIPL (work interference with personal life)*, *PLIW (personal life interference with work)*, dan *WPLE (work/personal life enhancement)*

### 3. Faktor *Work-life balance*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Poulouse & Sudarsan (2014) terdapat empat faktor utama demi tercapainya *work-life balance*, yaitu sebagai berikut:

1) Faktor Individu (*Individual factors*)

Faktor individu mencakup karakteristik internal seseorang seperti kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional.

2) Faktor Organisasi (*Organisational factors*)

Faktor organisasi meliputi kondisi di luar kontrol individu yang berasal dari organisasi, seperti dukungan dari organisasi, atasan, dan rekan kerja, serta tingkat stres pekerjaan, konflik peran, ketidakjelasan peran, beban kerja berlebih, dan pengaruh teknologi.

3) Faktor Sosial (*Societal factors*)

Faktor sosial terkait dengan lingkungan sosial di mana individu berinteraksi, termasuk dukungan dari pasangan dan keluarga, tanggung jawab dalam

merawat anak, dukungan sosial dari lingkungan sekitar, serta tuntutan dan konflik dalam kehidupan pribadi dan keluarga.

#### 4) Faktor-faktor lainnya

Faktor lainnya meliputi usia, jenis kelamin, status pernikahan, status orang tua, pengalaman kerja, level jabatan, jenis pekerjaan, pendapatan, dan jenis keluarga.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka penulis menyimpulkan faktor-faktor *work-life balance* terdiri dari faktor individu, faktor organisasi, faktor sosial dan faktor yang dikategorikan faktor lainnya. Berdasarkan penelitian ini, variabel dukungan suami termasuk ke dalam faktor sosial tepatnya pada dukungan pasangan.

### **D. Hubungan Kepribadian *hardiness* dengan Stres Kerja dengan *Work-life balance* sebagai Variabel Mediasi**

Setiap individu dihadapkan pada tantangan dan hambatan dalam pekerjaannya, terutama karena organisasi memiliki tujuan yang harus dicapai. Tantangan dan hambatan tersebut seringkali memicu berbagai masalah, salah satunya ialah stress kerja. Stress kerja ialah keadaan dimana seseorang merasa tertekan, baik secara fisik maupun psikologis pada saat menghadapi hambatan, tuntutan atau peluang dalam pekerjaan yang dianggap penting tetapi hasilnya tidak pasti (Robbins dan Judge, 2008). Menurut Kreitner & Kinicki (2014), stres kerja ialah respon perilaku yang dipengaruhi oleh karakteristik individu atau proses psikologis yang disebabkan oleh aktivitas, situasi, atau peristiwa dalam lingkungan kerja yang memberikan tekanan fisik dan psikologis. Robbins (2011) menyebutkan tiga penyebab stress kerja, yaitu faktor organisasi seperti beban kerja, faktor lingkungan, dan faktor individu (karakteristik).

Stres kerja diartikan sebagai hasil dari interaksi antara tingginya tuntutan psikologis dalam pekerjaan, rendahnya kontrol terhadap pekerjaan, dan minimnya dukungan sosial ditempat kerja (Karasek, 1990). Salah satu penyebab stress kerja adalah tuntutan psikologis, seperti beban kerja dan konflik tugas. Ini terjadi karena individu tidak memiliki kontrol yang cukup atas pekerjaannya dan kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan (Robbins dan Judge, 2008). Akibatnya, individu merasa kesulitan dalam menjalankan tugasnya, yang bisa memicu stres kerja.



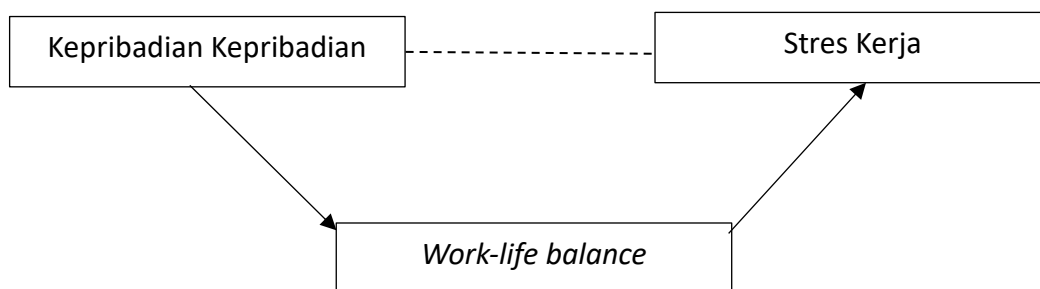
Keadaan tersebut dapat mengakibatkan rendahnya tingkat komitmen individu terhadap pekerjaannya. Tekanan dan beban kerja memiliki hubungan negatif dengan tingkat komitmen yang artinya apabila komitmen berada pada tingkat yang tinggi maka tekanan dan beban kerja akan rendah (Cicei, 2012). Hal tersebut didukung dengan penelitian Khatibi yang menemukan hubungan negative antara stress kerja dan komitmen (Khatibi, dkk 2009). Beban kerja yang berlebihan serta kurangnya dukungan dari rekan kerja dapat mempengaruhi tingkat kontrol individu terhadap pekerjaannya. Individu cenderung lebih mampu menghadapi dan mengelola masalah jika merasa memiliki kontrol atas situasi tersebut (Maddi, 2006). Perubahan yang sering terjadi di lingkungan kerja, seperti tuntutan tugas yang dirasa negative juga dapat menyebabkan individu merasa kesulitan dan tertekan. Namun, individu yang melihat situasi penuh tekanan sebagai tantangan memiliki kemungkinan untuk mengubahnya menjadi kesempatan untuk belajar dan berkembang (Maddi, 2006). Kepribadian *hardiness* dianggap sebagai faktor yang dapat meminimalkan stress baik secara fisik maupun mental (Gentry & Kobasa, 1984; Suls & Rittenhouse, 1987; Westman, 1990 dalam Florian, 1995). Kepribadian *hardiness* mencakup tiga aspek utama, yaitu kontrol, komitmen, dan tantangan yang mampu mengurangi dampak stress yang mungkin terjadi (Kobasa, 1979).

Kepribadian *hardiness* terdiri dari tiga komponen utama, yaitu kontrol, komitmen, dan tantangan. Kontrol mencerminkan keyakinan individu bahwa mereka dapat mempengaruhi peristiwa yang terjadi dalam hidup mereka. Komitmen mengacu pada kecenderungan untuk terlibat aktif dalam kegiatan hidup dan melihatnya sebagai bermakna. Tantangan menggambarkan pandangan bahwa perubahan dan kesulitan adalah kesempatan untuk belajar dan berkembang, bukan ancaman yang harus dihindari (Maddi, 2002; Maddi, 2006: 160). Individu dengan kepribadian *hardiness* yang kuat cenderung lebih tahan terhadap stres karena mereka melihat situasi sulit sebagai tantangan yang dapat diatasi daripada sebagai ancaman yang mengancam kesejahteraan mereka. Mereka juga lebih mungkin untuk mengambil tindakan yang proaktif dalam menghadapi masalah, serta mencari dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk mengatasi kesulitan. Dengan demikian, kepribadian *hardiness* dapat berfungsi sebagai pelindung terhadap efek negatif dari stres, memungkinkan individu untuk tetap tenang dan fokus meskipun berada dalam situasi yang penuh tekanan (Allred & Smith, 1989; Rhodewalt & Agustsdottir, 1984; Maddi, 1999).

Penelitian yang dilakukan oleh Bagley dkk. (2018) menunjukkan bahwa perawat yang tidak memiliki kepribadian *hardiness* cenderung lebih rentan terhadap depresi, yang pada akhirnya dapat berdampak pada tekanan kerja dan *work-life balance* (WLB). *Work-life balance* memainkan peran penting dalam kinerja karyawan, yang dapat didefinisikan sebagai sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka di antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta dalam menghindari konflik antara keduanya (Ula, dkk 2019).

Para peneliti sebelumnya telah mengasumsikan bahwa tidak ada hubungan langsung antara kepribadian *hardiness* dan *burnout*, namun *work-life balance* berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan keduanya (Devrita dkk, 2022). Penelitian oleh Devrita dkk (2022) menemukan bahwa kepribadian *hardiness* memiliki hubungan negatif dengan *burnout*, yang dimediasi oleh *work-life balance*. Selain itu, penelitian oleh Tasdelen-Karckay & Bakalim (2017) menunjukkan bahwa *work-life balance* secara penuh memediasi hubungan antara konflik antara pekerjaan dan keluarga dengan kepuasan hidup. Selanjutnya, penelitian oleh Takayama dkk (2021) menyimpulkan bahwa efek total dari *burnout* terhadap niat untuk keluar dari pekerjaan meningkat ketika *work-life balance* dimediasi.

#### E. Kerangka Berfikir



#### F. Hipotesis

Berdasarkan kajian Pustaka yang telah dipaparkan diatas, dapat ditetapkan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat hubungan negative yang signifikan antara kepribadian *hardiness* dengan stress kerja
2. Terdapat hubungan tidak langsung yang signifikan antara kepribadian *hardiness* dan stress kerja melalui *work-life balance*

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang merupakan salah satu pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk membuktikan hipotesis (Azwar, 2014). Metode yang digunakan adalah kuantitatif korelasional dengan analisis mediasi, yang bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara kepribadian *hardiness*, stress kerja, dan *work-life balance*. Pendekatan korelasional ini digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel yang diteliti (Azwar, 2014).

#### B. Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel merupakan langkah yang penting dalam penelitian untuk menetapkan variabel utama yang akan digunakan dan untuk mengklasifikasikan fungsinya (Azwar, 2014).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel terikat (Y) : Stres Kerja
2. Variabel bebas (X) : Kepribadian *hardiness*
3. Variabel bebas (Z) : *Work-life balance*

#### C. Definisi Operasional

##### 1. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi karyawan dari akibat tuntutan psikis atau fisik yang tinggi pada pekerjaan dengan pengendalian pekerjaan yang rendah.

Untuk mengukur stres kerja, peneliti menggunakan *job stress scale* versi pendek milik Alves dkk (Alves dkk., 2004) berdasarkan indikator stres kerja dari teori Karasek dan Theorell (Alves dkk., 2004) yakni: tuntutan (demand), kontrol (control), dan dukungan (support).

## 2. Kepribadian *hardiness*

Kepribadian *hardiness* adalah daya tahan karyawan yang berperan menahan dan menghadapi pekerjaan yang mengakibatkan stress.

Untuk pengukuran Kepribadian *hardiness*, peneliti menggunakan skala *Occupational Kepribadian hardiness Questionnaire* (OHQ) yang dikembangkan oleh Jimenez, Munoz, Hernandez, dan Blanco (2014). Skala ini disusun berdasarkan teori Kepribadian *hardiness* dari Kobasa (1979) dengan indikator yakni : komitmen, kontrol, dan tantangan.

## 3. *Work-life balance*

*Work-life balance* adalah keseimbangan karyawan antara peran dalam kerja dan di luar kerja di mana minimnya konflik yang terjadi antara peran di dalam organisasi dengan peran dalam kehidupan karyawan.

Untuk mengukur *work-life balance*, peneliti menggunakan skala *work-life balance* milik Hayman (2005). Skala ini disusun berdasarkan indikator *work-life balance* dari teori Fisher-McAuley dkk (2003) yakni: WIPL (*work interference with personal life*), PLIW (*personal life interference with work*), dan WPLE (*work/personal life enhancement*)

## D. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi

Menurut Azwar (2016), populasi merujuk kepada kelompok subjek yang akan digunakan untuk menggeneralisasi hasil penelitian karena memiliki karakteristik yang serupa. Penelitian populasi terjadi ketika peneliti ingin menginvestigasi semua komponen yang ada dalam lingkup penelitiannya.

Populasi yang diteliti pada penelitian ini merupakan karyawan di Perhutani Forestry Kota Madiun yang berjumlah 68 karyawan.

### 2. Sampel

Populasi yang diteliti pada penelitian ini berjumlah 68 karyawan. Pada penyebarannya disebar 68 kuisisioner, dan yang kembali hanya 35, sehingga yang bisa dianalisis hanya 35.

## E. Metode dan Instrumen Pengumpulan Data

### 1. Skala

Data dikumpulkan dengan memberikan skala kepada subjek penelitian. Skala ialah alata atau instrument yang digunakan untuk mengukur aspek non-fisik (Azwar, 2012). Dalam penelitian ini, skala digunakan untuk mengumpulkan data primer, yang berarti data diperoleh langsung dari subjek penelitian yang memenuhi kriteria populasi dengan menggunakan alat ukur yang relevan dengan objek penelitian. Skala yang dipakai ialah skala likert dengan empat jenis kategori jawaban, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Setuju (S), dan 4 = Sangat Setuju (SS).

**Tabel 3.1 Skala Likert**

Skala	Kategori
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Setuju (S)
4	Sangat Setuju (S)

#### a. Skala Stres Kerja

Berdasarkan permasalahan yang ada dalam penelitian ini, skala stress kerja yang akan digunakan yaitu *job stress scale* versi pendek yang sudah diterjemahkan ke Bahasa Indonesia oleh Rahmad (2020). Skala *job stress scale* ini disusun oleh Alves dkk berdasarkan teori Karasek.

Skala stress kerja ini berjumlah 17 aitem dengan menggunakan metode skala likert dengan dua jenis pernyataan sikap, yaitu mendukung (favourable), dan tidak mendukung (unfavourable).

Tabel 3.2 Blue Print Stres Kerja

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		F	A	
Tuntutan	Tuntutan Psikologis	1, 2, 3	4,5	5
Kontrol	Keputusan pekerjaan Seorang pekerja menggunakan skillnya dalam pekerjaan	6,7,11	8,9,10	6
Dukungan	Hubungan pekerja dengan rekan kerja dan atasan.	12, 13, 15, 16, 17	14	6
<b>Total</b>				<b>17</b>

b. Skala Kepribadian *hardiness*

Berdasarkan permasalahan yang ada dalam penelitian ini maka skala Kepribadian *hardiness* yang akan dipakai menggunakan skala *Occupational hardiness Questionnaire* oleh Jimenez dkk (2014) yang sudah diterjemahkan ke Bahasa Indonesia oleh Ichwanudin (2023). Skala ini disusun berdasarkan teori Kobasa (1979) yang berisi 3 aspek pembentuk yaitu kontrol, komitmen, dan tantangan.

Pengukuran Kepribadian *hardiness* ini berjumlah 15 aitem dengan menggunakan metode skala likert dengan dua bentuk pernyataan sikap, yaitu mendukung (*favourable*), dan tidak mendukung (*unfavourable*).

Tabel 3.3 Blue Print Kepribadian *hardiness*

Aspek	Indikator	Aitem		Total
		F	U	
<b>Komitmen</b>	Kecenderungan melibatkan diri dalam kegiatan	1, 4, 10, 14	7	5
<b>Kontrol</b>	Percaya bahwa dirinya dapat mempengaruhi suatu peristiwa.	3, 6, 9, 12, 15		5
<b>Tantangan</b>	Percaya bahwa perubahan adalah hal yang normal	2, 5, 8, 11, 13		5
<b>Total</b>				<b>15</b>

c. Skala *Work-life balance*

Skala *work-life balance* didalam penelitian ini menggunakan *work-life balance scale* (WLBS) dari Hayman (2005) yang sudah diterjemahkan ke Bahasa Indonesia oleh Dyas (2018). Skala ini disusun berdasarkan teori Fisher dkk yang terdiri dari 3 aspek *work-life balance* yaitu : work interference with personal life, personal life interference with work, dan *work/personal life enhacement*.

Skala *work-life balance* ini berjumlah 15 aitem dengan menggunakan metode skala likert dengan dua macam pernyataan sikap dalam skala likert, yaitu mendukung (*favourable*), dan tidak mendukung (*unfavourable*).

**Tabel 3.4 Blue Print *Work-life balance***

Aspek	Indikator	Aitem		Total
		F	U	
<b>WIPL</b>	Sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi	<b>1, 2, 3, 4, 5, 6</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
<b>PLIW</b>	Sejauh mana seseorang di tempat kerja terganggu akibat pengaruh dari kehidupan pribadi	<b>8, 9, 10, 11</b>		<b>4</b>
<b>WPLE</b>	Sejauh mana kehidupan pribadi dan pekerjaan saling mempengaruhi	<b>12, 13, 14, 15</b>		<b>4</b>
<b>Total</b>				<b>15</b>

## F. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Menurut Azwar (2016), validitas mengacu pada tingkat ketepatan dan kecermatan dari hasil penelitian. Validitas pengukuran menunjukkan seberapa baik alat ukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, dengan eror semakin kecil menunjukkan bahwa skor yang diperoleh dari subjek tidak jauh berbeda dengan skor yang sebenarnya. Pada penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah validitas konstruk, yang bertujuan untuk menilai sejauh mana skala yang digunakan mampu mengungkapkan konsep teoritis yang ingin diukur, atau dengan kata lain, validitas konstruk mengevaluasi sejauh mana alat ukur atau skala tersebut benar-benar mencerminkan konsep teoritis yang sedang diteliti;

untuk menilai kevalidan item, penelitian ini menggunakan rumus korelasi product moment Pearson dan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) yang membantu menghitung korelasi ini dengan cepat dan akurat serta memberikan statistik tambahan untuk menginterpretasi hasil, memastikan bahwa skala yang digunakan dalam penelitian ini andal dan valid sehingga temuan yang dihasilkan dapat dipercaya dan relevan dengan konsep teoritis yang diinvestigasi. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut serta memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari nilai t-kritis 0,30.

## 2. Reliabilitas

Menurut Azwar (2012), salah satu ciri instrumen alat ukur yang berkualitas baik adalah reliabilitas, yaitu kemampuan untuk menghasilkan skor yang konsisten dengan eror pengukuran yang kecil. Azwar (2009: 4) menjelaskan bahwa reliabilitas dapat diukur menggunakan koefisien yang nilai-nilainya berkisar antara 0 hingga 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00, maka reliabilitasnya juga semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah koefisien yang mendekati 0, semakin rendah pula reliabilitasnya. Kriteria untuk menilai reliabilitas dapat dibagi menjadi 5 kriteria (Guilford, 1956: 145), yaitu:

**Tabel 3.5 Kriteria Penilaian Reliabilitas**

Koefisien	Keterangan
< 0.90	Sangat Reliabel
0.70 – 0.90	Reliabel
0.40 – 0.70	Cukup Reliabel
0.20 – 0.40	Kurang Reliabel
< 0.20	Tidak Reliabel

**Tabel 3.6 Nilai Uji Reliabilitas**

Koefisien	Koefisien	Keterangan
Kepribadian <i>hardiness</i>	0,860	Reliabel
Stres Kerja	0,850	Reliabel
<i>Work-life balance</i>	0,873	Reliabel



## G. Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian. Karena penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif maka teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan analisis statistik yang tersedia. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk dapat mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini, variabel-variabel diukur menggunakan software SPSS dengan memasukkan hasil penilaian dan pengukuran variabel yang akan dianalisis.

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk memeriksa apakah data dalam sebuah regresi mengikuti distribusi normal atau mendekati normal. Hal ini penting karena model regresi yang baik seringkali membutuhkan asumsi bahwa variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya memiliki distribusi normal. Dengan kata lain, jika data tidak terdistribusi secara normal, interpretasi hasil regresi dapat menjadi tidak valid atau tidak akurat.

- a. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

#### 2) Uji Multikolinieritas

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:70) menjelaskan bahwa tujuan dari pengujian multikolinieritas adalah untuk menentukan apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Evaluasi multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai Variance Inflation Factor (VIF). VIF mengukur seberapa besar variabilitas dari sebuah variabel independen dapat dijelaskan oleh variabel independen lain dalam model regresi. Semakin tinggi nilai VIF, semakin besar indikasi multikolinieritas yang perlu diperhatikan dalam analisis regresi.

Jika nilai VIF untuk suatu variabel independen tidak melebihi angka 4 atau 5 (sesuai dengan batasan yang disarankan), hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak mengalami multikolinieritas yang signifikan dengan variabel independen lainnya dalam studi tersebut (Juliandi,

2015:161). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi mengenai independensi variabel dalam model regresi terpenuhi.

### 3) Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018:120), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat ketidaksamaan dalam variasi dari residual antar pengamatan dalam model regresi. Pada konteks ini, heteroskedastisitas mengindikasikan bahwa variansi dari residual tidak konstan atau tidak seragam di sepanjang rentang nilai dari variabel independen. Model regresi dianggap baik jika tidak terdapat heteroskedastisitas. Hal ini karena heteroskedastisitas dapat mengakibatkan estimasi koefisien regresi menjadi tidak efisien atau tidak konsisten, yang mengganggu validitas hasil analisis regresi.

## 2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Path Analysis adalah sebuah teknik analisis yang digunakan untuk mengeksplorasi dan menguji hubungan sebab-akibat antar variabel yang disusun berdasarkan urutan temporal atau sekuensial. Teknik ini menggunakan koefisien jalur (*path coefficients*) sebagai ukuran untuk mengestimasi seberapa besar pengaruh variabel independen (*exogenous*) terhadap variabel dependen (*endogenous*) dalam suatu model kausal. Menurut Imam Ghozali, analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda. Pada konteks ini, analisis jalur memungkinkan untuk menguji hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan model yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori atau hipotesis yang ada. Dengan menggunakan analisis jalur, peneliti dapat mengevaluasi dan mengukur tidak hanya hubungan langsung antar variabel, tetapi juga hubungan tidak langsung atau melalui variabel perantara (*mediator*) dalam suatu jaringan hubungan kausal. Secara umum, analisis jalur memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kompleksitas hubungan antar variabel dalam sebuah model kausal dibandingkan dengan analisis regresi linear berganda biasa.

Tahapan dalam analisis jalur (path analysis) adalah sebagai berikut:

1) Tahap I

Tahap I adalah menentukan persamaan variabel, yaitu :

a. Kepribadian *hardiness* dengan Stres Kerja

Syarat mediasi adalah hubungan antar variabel independent dan dependen harus signifikan.

b. Kepribadian *hardiness* dengan *Work-life balance*

$$M = a + p_2X + e_1$$

Dimana :

$$M = \textit{Work-life balance}$$

$a$  = Konstanta

$p_2$  = Koefisien Jalur Kepribadian *hardiness* ke *Work-life balance*

$X$  = Kepribadian *hardiness*

$e_1$  = Menunjukkan variance variabel *Work-life balance* yang tidak dijelaskan oleh Kepribadian *hardiness*.

Rumus dalam mencari  $e_1$  yaitu :

$$e_1 = \sqrt{(1 - R^2)}$$

c. Kepribadian *hardiness* melalui *Work-life balance* terhadap Stres Kerja (Persamaan Kedua)

$$Y = a + p_1X + p_3M + e_2$$

Dimana:

$Y$  = Stres Kerja

$a$  = Konstanta

$p_1$  = Koefisien Jalur Kepribadian *hardiness* ke Stres Kerja

$p_3$  = Koefisien Jalur *Work-life balance* ke Stres Kerja

$X$  = Kepribadian *hardiness*

$M$  = *Work-life balance*

$e_2$  = Menunjukkan variance stress kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel Kepribadian *hardiness* dan *Work-life balance*

Rumus dalam mencari  $e_2$  yaitu:

$$e_2 = \sqrt{(1 - R^2)}$$

## 2) Tahap II

Tahap II adalah menghitung pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan total pengaruh. Rumus dalam menghitung pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan total pengaruh adalah sebagai berikut :

Pengaruh Langsung X ke Y =  $p_1$

Pengaruh tak Langsung X ke M ke Y =  $p_2 \times p_3$

Total Pengaruh (Korelasi X ke Y) =  $p_1 + (p_2 \times p_3)$ .

## 3) Tahap III

Analisis Hubungan Kepribadian *hardiness* dengan Stress Kerja dan *Work-life balance* sebagai Variabel Mediasi menggunakan alat bantu SPSS.

**3. Uji Hipotesis**

## 1) Uji Statistik t (Uji Signifikan Parameter Individual)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan distribusi t dengan taraf signifikansi 5%. Kriteria pengambilan keputusan pada pengujian ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan anggota.
- b. Jika nilai sig > 0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan anggota.

## 2) Uji Sobel

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat M. Adapun rumus uji Sobel adalah sebagai berikut :

$$Sp_2p_3 = \sqrt{p_3^2 Sp_2^2 + p_2^2 Sp_3^2 + Sp_2^2 Sp_3^2}$$

Dimana:

$p$  : Nilai Jalur

$Sp$  : Standar Error

Setelah diketahui hasil  $Sp2p3$ , selanjutnya menghitung nilai  $t$  statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{p2p3}{Sp2p3}$$

Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 5%. Kriteria pengambilan keputusan pada pengujian ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka terdapat pengaruh kualitas pelayanan melalui kepuasan anggota terhadap peningkatan tabungan.
- b. Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka tidak terdapat pengaruh kualitas pelayanan melalui kepuasan anggota terhadap peningkatan tabungan.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Pelaksanaan Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Perhutani *Forestry Institute*

Perhutani *Forestry Institute* merupakan hasil transformasi dari penggabungan antara Pusat Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pusdikbang SDM Perhutani Madiun) dan Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang Perhutani Cepu). Tujuannya adalah untuk menyatukan fungsi perusahaan dalam rangka meningkatkan kapabilitas, kompetensi, serta kerjasama strategis dan partisipasi di tingkat global.

Perhutani *Forestry Institute* terdiri dari dua departemen, yaitu Departemen Learning Center dan Departemen Riset dan Inovasi. Departemen Learning Center berfokus pada pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia di Perum Perhutani, dengan tugas utama untuk meningkatkan kualitas SDM agar unggul, kompeten, dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sementara itu, Departemen Riset dan Inovasi bertanggung jawab atas penelitian dan pengembangan sumber daya hutan yang dikelola oleh Perum Perhutani, serta menciptakan inovasi yang dapat diterapkan di wilayah kerja perusahaan.

Selain itu, terdapat pula Assessment Center dan Lembaga Sertifikasi Perhutani (LSP\_PHT). Assessment Center adalah proses penilaian yang komprehensif dengan pendekatan multiple method process untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam pengembangan karir karyawan atau anggota. LSP\_PHT adalah lembaga yang memberikan sertifikasi profesi di bidang kehutanan dan dukungan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang tersertifikasi dalam pengelolaan hutan lestari (sustainable forest).

##### 2. Tugas dan Fungsi

Adapun tugas dan fungsi Perhutani *Forestry Institute* adalah:

1. Menciptakan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi Perusahaan dan Advokasi regulasi;
2. Melakukan penyusunan jurnal, artikel, hasil riset dan mengintegrasikan portofolio riset Perusahaan;

3. Melakukan publikasi dan *branding*, transfer pengetahuan diantara komunitas sains, sektor publik, sektor bisnis dan masyarakat;
4. Pengelolaan *knowledge management* dan *database* aset pengetahuan Perusahaan;
5. Menjalini kerja sama strategis dengan institusi dan/atau asosiasi terkemuka;
6. Menjembatani kebutuhan dengan pihak eksternal (*benchmark/riset/seminar*), sesuai kewenangan PeFI dalam rangka mencapai tujuan strategis Perusahaan;
7. Menjadi locomotor perubahan Perusahaan;
8. Mengelola riset serta inovasi teknologi dan produk, menciptakan bisnis/produk baru, termasuk membangun kesadaran perusahaan akan inovasi;
9. Terlibat aktif dan menjadi rujukan dalam pembuatan kebijakan Perusahaan;
10. Mendesain program pembelajaran, pelatihan guna meningkatkan *agility* baik organisasi maupun karyawan dalam rangka ketercapaian RJPP dan program Strategik. (PeFI@2022)

### 3. Visi dan Misi

Adapun visi dan misi Perhutani *Forestry Institute* adalah sebagai berikut:

#### Visi:

To be excellent *Forestry Institute*

#### Misi:

Continues Research – Innovation Update – Continues Learning

### 4. Tata Nilai Perusahaan

Sebagai lembaga Perum Perhutani yang berada di dalam lingkup Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Perhutani *Forestry Institute* mengadopsi tata nilai AKHLAK BUMN:

- 1) Amanah : Memegang teguh kepercayaan yang diberikan
- 2) Kompeten : Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas
- 3) Harmonis : Saling peduli dan menghargai perbedaan
- 4) Loyal : Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara
- 5) Adaptif : Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.
- 6) Kolaboratif : Membangun Kerjasama yang strategis

## 5. Lokasi Perusahaan

Pusat Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pusdikbang SDM) yang sekarang dikenal dengan Perhutani *Forestry Institute* atau disingkat PeFi yang beralamatkan di Jl. Rimba Mulya , No. 11 Kartoharjo, Kecamatan Kartoharjo, Kota Madiun, Jawa timur.

## 6. Pelaksanaan Penelitian

### 1) Waktu dan Pelaksanaan Penelitian

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan di Perhutani *Forestry Institute* kota Madiun. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Perhutani *Forestry Institute* Kota Madiun. Penyebaran skala dimulai dari tanggal 18 Maret sampai dengan tanggal 31 Maret 2024 dan penelitian ini berlangsung selama satu bulan sesuai dengan rentang waktu yang diberikan pihak perusahaan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Perhutani *Forestry*. Metode pengambilan data dilakukan secara luring (offline) dan daring (online) melalui tautan *google form* <https://forms.gle/cVP7p3HAhQmrsuiG6> yang disebar oleh divisi SDM Perhutani *Forestry Institute* Kota Madiun

### 2) Hambatan dalam Pelaksanaan Penelitian

Selama proses pelaksanaan penelitian ini terdapat sejumlah hambatan. Salah satu hambatan utama adalah partisipasi responden, dimana mendapatkan keterlibatan yang memadai dari karyawan menjadi tantangan karena jadwal yang padat dan keterbatasan waktu. Hal tersebut menimbulkan potensi bias dalam data dengan menimbulkan ketidakseriusan dalam pengisian angket. Selain itu juga terdapat ketidakpastian tanggal dari pihak SDM sehingga terjadi ketidakefektifan peneliti dalam metode penyebaran kuisisioner secara luring. Hal tersebut menyebabkan penyebaran secara luring tidak terlaksana.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

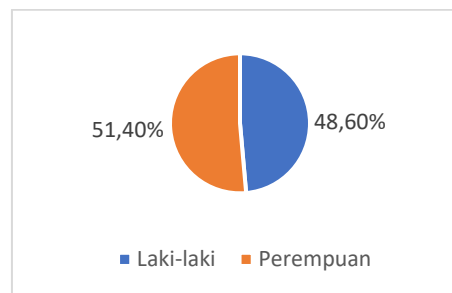
Bagian hasil penelitian ini mencakup informasi mengenai karakteristik responden yang terdapat dalam kuisisioner dan jumlah responden dalam penelitian sebanyak 35 orang.



**Tabel 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

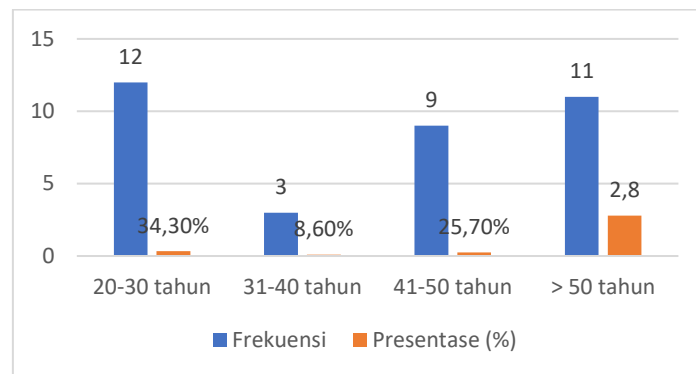
<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Laki-laki	17	48,6%
Perempuan	18	51,4%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.1 hasilnya menunjukkan bahwa jumlah responden pada penelitian ini yaitu responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 18 orang (51,4%) dan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang (48,6%). Berikut gambaran responden/subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin yang ditampilkan melalui grafik dibawah ini:

**Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden****Tabel 4.2 Tabel Responden Berdasarkan Usia**

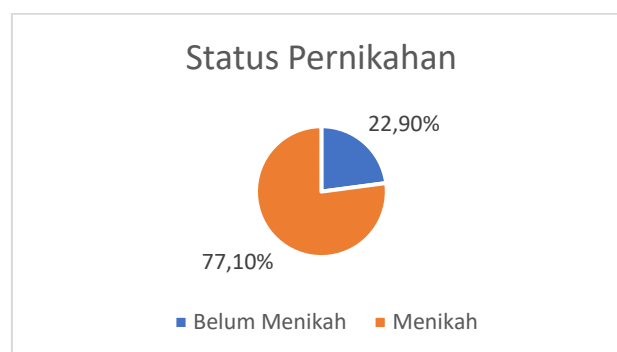
<b>Rentang Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
20 - 30 tahun	12	34%
31 – 40 tahun	3	8%
41 – 50 tahun	10	29%
> 50 tahun	10	29%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.2 hasilnya menunjukkan bahwa jumlah responden didominasi dengan rentang usia 20-30 tahun sebanyak 12 responden (34,3%), dan lebih dari 50 tahun sebanyak 11 responden (31,4%), sisanya yaitu responden dengan rentang usia 41-50 tahun sebanyak 9 responden (25,7%) dan responden dengan rentang usia 31-40 tahun sebanyak 3 responden (8,6%) dari total keseluruhan responden sebanyak 35 orang. Berikut gambaran responden/subjek penelitian berdasarkan usia responden yang ditampilkan melalui grafik ini:

**Gambar 4.2 Usia Responden****Tabel 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

Status Pernikahan	Frekuensi	Presentase
Belum Menikah	8	22,9%
Menikah	27	77,1%
Total	35	100%

Berdasarkan olah data yang dilakukan pada keseluruhan jumlah responden, hasilnya menunjukkan bahwa sebanyak 27 responden (77,1%) sudah menikah dan sisanya yaitu 8 responden (22,9%) belum menikah. Berikut gambaran responden/subjek penelitian berdasarkan status pernikahan yang ditampilkan melalui grafik dibawah ini:

**Gambar 4.3 Status Pernikahan Responden**

## 2. Hasil Validitas dan Reliabilitas

### 1) Validitas

#### a. Variabel Kepribadian *hardiness* (X)

Variabel kepribadian *hardiness* mempunyai 3 aspek dengan 15 pernyataan. Untuk mengetahui valid atau tidaknya kuisioner variabel kepribadian Kepribadian *hardiness* (X) dilihat dari nilai pearson

correlation, yaitu  $N = 0,3338$ . Pada hasil uji validitas, semua indicator valid karena semua nilai  $> 0,3338$ . Sehingga aitem yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 15 aitem.

b. Variabel Stres Kerja (Y)

Variabel stress kerja mempunyai 3 aspek dengan 17 pernyataan. Untuk mengetahui valid atau tidaknya kuisioner variabel stress kerja (Y) dilihat dari nilai pearson correlation, yaitu  $N = 0,3338$ . Pada hasil uji validitas semua indicator valid karena semua nilai  $> 0,3338$ . Sehingga aitem yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 17 aitem.

c. Variabel *Work-life balance* (Z)

Variabel *work-life balance* mempunyai 3 aspek dengan 15 pernyataan. Untuk mengetahui valid atau tidaknya kuisioner variabel stress kerja (Y) dilihat dari nilai pearson correlation, yaitu  $N = 0,3338$ . Pada hasil uji validitas semua indicator valid karena semua nilai  $> 0,3338$ . Sehingga aitem yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 15 aitem.

2) Reliabilitas

**Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbranch's Alpha	Keterangan
Kepribadian <i>hardiness</i>	0,810	Reliabel
Stres Kerja	0,863	Reliabel
<i>Work-life balance</i>	0,800	Reliabel

Dari tabel 4.4 diatas dapat diketahui pada kolom Cronbranch's Alpha untuk semua variabel X Y dan M reliabel, karena nilai pada cronbranch's Alpha masing-masing variabel  $>$  nilai koefisien cronbranch's alpha 0,700

**3. Analisis Deskriptif Variabel**

Analisis deskriptif variabel dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Kepribadian *hardiness*, Stres Kerja, dan *Work-life balance* pada karyawan Perhutani *Forestry Institute* Kota Madiun. Ukuran sampel dalam penelitian ini adalah 35 responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala dengan rentang 1-4 dimana skor terendah (sangat tidak setuju) diberikan skor 1 dan skor tertinggi (sangat setuju) diberi skor 4.

1) Kepribadian *hardiness* pada Karyawan Perhutani *Forestry Institute*

Pada hasil pengumpulan data, setiap variabel dikategorisasikan menjadi 3 kategori, yakni, tinggi, sedang, dan rendah.

**Tabel 4.5 Hasil Kategorisasi Pengukuran Kepribadian *hardiness***

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	3	8,6 %
Sedang	20	57,1 %
Tinggi	12	34,3 %

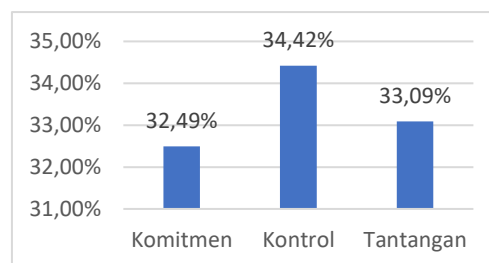
Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa terdapat 12 subjek yang tergolong ke dalam kategori tinggi (34,3%). Kemudian sebanyak 20 subjek tergolong ke dalam kategori sedang (57,1%), dan sebanyak 3 subjek tergolong ke dalam kategori rendah (8,6%). Pengkategorian tersebut didasari pada nilai total yang masuk dengan menggunakan rumus :

**Tabel 4.6 Rumus Pengkategorian Kepribadian *hardiness***

$X < M - \text{STD}$	$X < 43$
$X < M + \text{STD}$	$X < 51$
$X > M + \text{STD}$	$X > 52$

Variabel Kepribadian Kepribadian *hardiness*, memiliki 3 aspek pembentuk, yakni komitmen, kontrol dan tuntutan. Aspek yang memiliki presentase tertinggi adalah aspek kontrol, dengan presentase sebesar 34,42%. Sedangkan aspek yang memiliki presentase terendah yakni aspek komitmen yang memiliki presentase 32,49%.

**Gambar 4.4 Presentase Aspek Kepribadian *hardiness***



**Tabel 4.7 Hasil Kategorisasi Kepribadian *hardiness* Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Kategori	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	Rendah	3	17%
	Sedang	11	65%
	Tinggi	3	18%
Perempuan	Rendah	3	17%
	Sedang	13	72%
	Tinggi	2	11%

Berdasarkan data dalam Tabel 4.8, dapat disimpulkan bahwa jumlah total responden adalah 35 karyawan dengan rincian 17 karyawan laki-laki dengan presentase 48,6% dan 18 karyawan Perempuan dengan presentase 51,4%. Lebih lanjut, tabel 4.8 memberikan informasi bahwa responden laki-laki yang masuk dalam kategori rendah berjumlah 3 responden dengan persentase 17%. Pada kategori sedang berjumlah 11 responden dengan persentase 65%, sementara responden yang masuk dalam kategori tinggi berjumlah 3, dengan persentase 18%. Sebaliknya, pada responden Perempuan yang masuk dalam kategori rendah berjumlah 3 responden dengan persentase 17%. Pada kategori sedang berjumlah 13 dengan persentase 72%, sementara responden yang masuk kategori tinggi ada 2, dengan persentase 11%. Kesimpulan pada penelitian ini mengenai kategori sedang mendominasi baik pada responden laki-laki maupun Perempuan, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki karakteristik atau persepsi yang berada pada tingkat sedang dalam variabel yang diteliti.

**Tabel 4.8 Hasil Kategorisasi Kepribadian hardiness berdasarkan Status Pernikahan**

Status Pernikahan	Kategori	Frekuensi	Presentase
Belum Menikah	Rendah	1	12%
	Sedang	7	88%
	Tinggi	0	0%
Sudah Menikah	Rendah	3	11%
	Sedang	21	78%
	Tinggi	3	11%

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa responden belum menikah yang masuk dalam kategori rendah berjumlah 1 dengan persentase 12%. Pada kategori sedang berjumlah 7 dengan persentase 88%, sementara responden yang

masuk dalam kategori tinggi berjumlah 0, sehingga persentasenya 0%. Sebaliknya, pada responden sudah menikah yang masuk dalam kategori rendah berjumlah 3 responden dengan persentase 11%. Pada kategori sedang berjumlah 21 dengan persentase 78%, sementara responden yang masuk kategori tinggi ada 3, dengan persentase 11%. Kesimpulan pada penelitian ini mengenai kategori status pernikahan, sedang mendominasi baik pada yang belum menikah maupun yang sudah, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki karakteristik atau persepsi yang berada pada tingkat sedang dalam variabel yang diteliti.

**Tabel 4.9 Hasil Kategorisasi Kepribadian *hardiness* Berdasarkan Usia**

Usia	Kategori	Frekuensi	Persentase
20-30 Tahun	Rendah	1	8%
	Sedang	11	92%
	Tinggi	0	0%
31-40 Tahun	Rendah	3	50%
	Sedang	3	50%
	Tinggi	0	0%
41-50 Tahun	Rendah	1	10%
	Sedang	7	70%
	Tinggi	2	20%
> 50 Tahun	Rendah	1	10%
	Sedang	6	60%
	Tinggi	3	30%

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia 20-30 tahun yang masuk dalam kategori rendah berjumlah 1 dengan persentase 8%. Pada kategori sedang berjumlah 11 dengan persentase 92%, sementara responden yang masuk dalam kategori tinggi berjumlah 0, sehingga persentasenya 0%. Lebih lanjut pada responden dengan rentang usia 31-40 tahun yang masuk dalam kategori rendah berjumlah 3 responden dengan persentase 50%. Pada kategori sedang berjumlah 3 dengan persentase 50%, sementara responden yang masuk kategori tinggi ada 0, sehingga persentasenya 0%. Responden dengan rentang usia 41-50 tahun yang masuk dalam kategori rendah berjumlah 1 dengan persentase 10%, kategori sedang 7 responden dengan persentase 70% dan tinggi 2 responden dengan persentase 20%.

Responden dengan rentang usia lebih dari 50 tahun keatas yang masuk dalam kategori rendah berjumlah 1 dengan persentase 10%, sedang 6 responden dengan persentase 60% dan tinggi 3 responden dengan persentase 30%. Kesimpulan pada penelitian ini mengenai kategori usia, sedang mendominasi dalam semua usia, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki karakteristik atau persepsi yang berada pada tingkat sedang dalam variabel yang teliti.

2) Stres Kerja pada Karyawan Perhutani *Forestry Institute*

Berdasarkan hasil pengumpulan data, setiap variabel dikategorisasikan menjadi 3 kategori, yakni, tinggi, sedang, dan rendah.

**Tabel 4.10 Hasil Kategorisasi Pengukuran Stres Kerja**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	6	17,1 %
Sedang	23	65,7 %
Tinggi	6	17,1 %

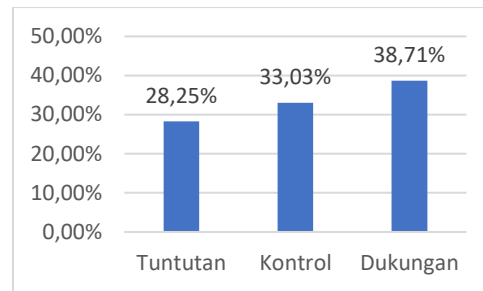
Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa terdapat 6 subjek yang tergolong ke dalam kategori tinggi (17,1%). Kemudian sebanyak 23 subjek tergolong ke dalam kategori sedang (65,7%), dan sebanyak 6 subjek tergolong ke dalam kategori rendah (17,1%). Pengkategorian tersebut didasari pada nilai total yang masuk dengan menggunakan rumus :

**Tabel 4.11 Rumus Pengkategorian Stres Kerja**

$X < M - \text{STD}$	$X < 36$
$X < M + \text{STD}$	$X < 46$
$X > M + \text{STD}$	$X > 47$

Variabel Stres Kerja, memiliki 3 aspek pembentuk, yakni tuntutan, kontrol dan dukungan. Aspek yang memiliki presentase tertinggi adalah aspek dukungan, dengan presentase sebesar 38,1%. Sedangkan aspek yang memiliki presentase terendah yakni aspek tuntutan yang memiliki presentase 38,25%.

**Gambar 4.5 Presentase Aspek Stres Kerja**



**Tabel 4.12 Hasil Kategorisasi Stres Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Kategori	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	Rendah	3	17%
	Sedang	11	65%
	Tinggi	3	18%
Perempuan	Rendah	2	11%
	Sedang	13	72%
	Tinggi	3	17%

Berdasarkan data dalam Tabel 4.12 memberikan informasi bahwa responden laki-laki yang masuk dalam kategori rendah berjumlah 3 responden dengan persentase 17%. Pada kategori sedang berjumlah 11 responden dengan persentase 65%, sementara responden yang masuk dalam kategori tinggi berjumlah 3, dengan persentase 18%. Sebaliknya, pada responden Perempuan yang masuk dalam kategori rendah berjumlah 3 responden dengan persentase 17%. Pada kategori sedang berjumlah 13 dengan persentase 72%, sementara responden yang masuk kategori tinggi ada 2, dengan persentase 11%. Kesimpulan pada penelitian ini mengenai kategori sedang mendominasi baik pada responden laki-laki maupun Perempuan, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki karakteristik atau persepsi yang berada pada tingkat sedang dalam variabel yang diteliti.

**Tabel 4.13 Hasil Kategorisasi Stres Kerja Berdasarkan Status Pernikahan**

Status Pernikahan	Kategori	Frekuensi	Presentase
Belum Menikah	Rendah	1	12%
	Sedang	6	75%
	Tinggi	1	13%
Sudah Menikah	Rendah	5	11%
	Sedang	19	70%
	Tinggi	3	19%



Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa responden belum menikah yang masuk dalam kategori rendah berjumlah 1 dengan persentase 12%. Pada kategori sedang berjumlah 7 dengan persentase 88%, sementara responden yang masuk dalam kategori tinggi berjumlah 0, sehingga persentasenya 0%. Sebaliknya, pada responden sudah menikah yang masuk dalam kategori rendah berjumlah 3 responden dengan persentase 11%. Pada kategori sedang berjumlah 21 dengan persentase 78%, sementara responden yang masuk kategori tinggi ada 3, dengan persentase 11%. Kesimpulan pada penelitian ini mengenai kategori status pernikahan, sedang mendominasi baik pada yang belum menikah maupun yang sudah, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki karakteristik atau persepsi yang berada pada tingkat sedang dalam variabel yang diteliti.

**Tabel 4.14 Hasil Kategorisasi Stres Kerja Berdasarkan Usia**

Usia	Kategori	Frekuensi	Persentase
20-30 Tahun	Rendah	1	8%
	Sedang	8	67%
	Tinggi	3	25%
31-40 Tahun	Rendah	0	0%
	Sedang	3	100%
	Tinggi	0	0%
41-50 Tahun	Rendah	1	10%
	Sedang	8	80%
	Tinggi	1	10%
> 50 Tahun	Rendah	1	10%
	Sedang	7	70%
	Tinggi	2	20%

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia 20-30 tahun yang masuk dalam kategori rendah berjumlah 1 dengan persentase 8%. Pada kategori sedang berjumlah 8 dengan persentase 67%, sementara responden yang masuk dalam kategori tinggi berjumlah 3 dengan persentasenya 25%. Lebih lanjut pada responden dengan rentang usia 31-40 tahun yang masuk dalam kategori rendah dan tinggi berjumlah 0 responden sehingga persentase 0%. Sementara itu kategori sedang berjumlah 3, sehingga persentasenya 100%. Responden dengan rentang usia 41-50 tahun yang masuk dalam kategori rendah berjumlah 1 dengan persentase 10%, kategori sedang 8 responden dengan

persentase 80% dan tinggi 1 responden dengan persentase 100%. Responden dengan rentang usia lebih dari 50 tahun keatas yang masuk dalam kategori rendah berjumlah 1 dengan persentase 10%, sedang 7 responden dengan persentase 70% dan tinggi 2 responden dengan persentase 20%. Kesimpulan pada penelitian ini mengenai kategori usia, sedang mendominasi dalam semua usia, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki karakteristik atau persepsi yang berada pada tingkat sedang dalam variabel yang teliti.

3) *Work-life balance* pada Karyawan Perhutani *Forestry Institute*

Pada hasil pengumpulan data, setiap variabel dikategorisasikan menjadi 3 kategori, yakni, tinggi, sedang, dan rendah.

**Tabel 4.15 Hasil Kategorisasi Pengukuran Work-life balance**

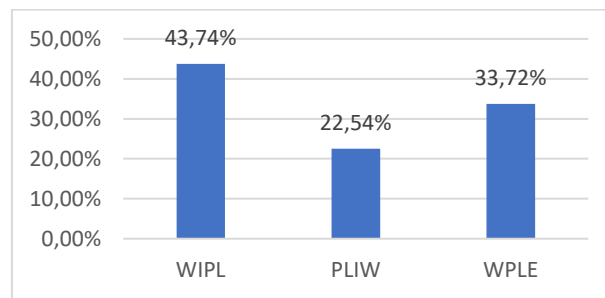
Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	3	8,6 %
Sedang	22	62,9 %
Tinggi	10	28,6 %

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa terdapat 10 subjek yang tergolong ke dalam kategori tinggi (28,6%). Kemudian sebanyak 22 subjek tergolong ke dalam kategori sedang (62,9%), dan sebanyak 3 subjek tergolong ke dalam kategori rendah (8,6%). Pengkategorian tersebut didasari pada nilai total yang masuk dengan menggunakan rumus :

**Tabel 4.16 Rumus Pengkategorian Work-life balance**

$X < M - \text{STD}$	$X < 32$
$X < M + \text{STD}$	$X < 41$
$X > M + \text{STD}$	$X > 42$

Variabel *work-life balance*, memiliki 3 aspek pembentuk, yakni WIPL, PLIW dan WPLE. Aspek yang memiliki presentase tertinggi adalah aspek WIPL, dengan presentase sebesar 43,74. Sedangkan aspek yang memiliki presentase terendah yakni aspek PLIW yang memiliki presentase 22,54%.

**Gambar 4.6 Presentase Aspek Work-life balance****Tabel 4.17 Hasil Kategorisasi WLB Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Kategori	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	Rendah	3	18%
	Sedang	12	70%
	Tinggi	2	12%
Perempuan	Rendah	3	17%
	Sedang	13	72%
	Tinggi	2	11%

Berdasarkan data dalam Tabel 4.17, memberikan informasi bahwa responden laki-laki yang masuk dalam kategori rendah berjumlah 3 responden dengan persentase 18%. Pada kategori sedang berjumlah 12 responden dengan persentase 70%, sementara responden yang masuk dalam kategori tinggi berjumlah 2, dengan persentase 12%. Sebaliknya, pada responden Perempuan yang masuk dalam kategori rendah berjumlah 3 responden dengan persentase 17%. Pada kategori sedang berjumlah 13 dengan persentase 72%, sementara responden yang masuk kategori tinggi ada 2, dengan persentase 11%. Kesimpulan pada penelitian ini mengenai kategori sedang mendominasi baik pada responden laki-laki maupun Perempuan, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki karakteristik atau persepsi yang berada pada tingkat sedang dalam variabel yang diteliti.

**Tabel 4.18 Hasil Kategorisasi WLB Berdasarkan Status Pernikahan**

Status Pernikahan	Kategori	Frekuensi	Presentase
Belum Menikah	Rendah	1	12%
	Sedang	6	75%
	Tinggi	1	13%
Sudah Menikah	Rendah	3	11%
	Sedang	17	63%
	Tinggi	7	26%

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dilihat bahwa responden belum menikah yang masuk dalam kategori rendah berjumlah 1 dengan persentase 12%. Pada kategori sedang berjumlah 6 dengan persentase 75%, sementara responden yang masuk dalam kategori tinggi berjumlah 1, dengan persentase 13%. Sebaliknya, pada responden sudah menikah yang masuk dalam kategori rendah berjumlah 3 responden dengan persentase 11%. Pada kategori sedang berjumlah 17 dengan persentase 63%, sementara responden yang masuk kategori tinggi ada 7, dengan persentase 26%. Kesimpulan pada penelitian ini mengenai kategori status pernikahan, sedang mendominasi baik pada yang belum menikah maupun yang sudah, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki karakteristik atau persepsi yang berada pada tingkat sedang dalam variabel yang teliti.

**Tabel 4.19 Hasil Kategorisasi WLB Berdasarkan Usia**

Usia	Kategori	Frekuensi	Presentase
20-30 Tahun	Rendah	1	9%
	Sedang	10	83%
	Tinggi	1	8%
31-40 Tahun	Rendah	0	0%
	Sedang	2	67%
	Tinggi	1	33%
41-50 Tahun	Rendah	1	10%
	Sedang	7	70%
	Tinggi	2	20%
> 50 Tahun	Rendah	0	0%
	Sedang	7	70%
	Tinggi	3	30%

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia 20-30 tahun yang masuk dalam kategori rendah berjumlah 1 dengan persentase 9%. Pada kategori sedang berjumlah 10 dengan persentase 83%, sementara responden yang masuk dalam kategori tinggi berjumlah 1, dengan persentase 8%. Lebih lanjut pada responden dengan rentang usia 31-40 tahun yang masuk dalam kategori rendah berjumlah 0 responden dengan persentase 0%. Pada kategori sedang berjumlah 2 dengan persentase 67%, sementara responden yang masuk kategori tinggi ada 1, dengan persentasenya 33%. Responden dengan rentang usia 41-50 tahun yang masuk dalam kategori rendah berjumlah 1 dengan persentase 10%, kategori sedang 7 responden dengan persentase 70%

dan tinggi 2 responden dengan persentase 20%. Responden dengan rentang usia lebih dari 50 tahun keatas yang masuk dalam kategori rendah berjumlah 0 dengan persentase 0%, sedang 7 responden dengan persentase 70% dan tinggi 3 responden dengan persentase 30%. Kesimpulan pada penelitian ini mengenai kategori usia, sedang mendominasi dalam semua usia, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki karakteristik atau persepsi yang berada pada tingkat sedang dalam variabel yang teliti.

#### 4. Hasil Analisis Data Penelitian

##### 1) Uji Asumsi Klasik

###### a. Uji Normalitas

Proses uji normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan bantuan SPSS bertujuan untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal. Jika nilai signifikansi yang diperoleh dari uji tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data cenderung berdistribusi normal.

**Tabel 4.20 Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.19542695
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.071
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.549
Asymp. Sig. (2-tailed)		.923

Berdasarkan tabel 4.20 dilihat bahawa nilai significance variabel 0,923. Sehingga dari ketiga variabel tersebut dapat dikatakan normal karena data telah berdistribusi normal yang ditandai dengan nilai significance dari ketiga variabel yang melebihi 0,05.

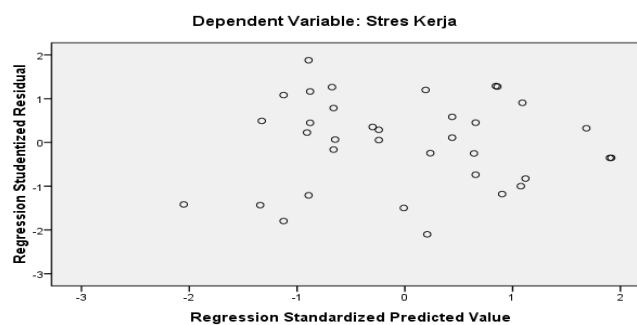
## b. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.21 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variable	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)	.000		
Kepribadian <i>hardiness</i>	.928	.170	5.883
<i>Work-life balance</i>	.138	.170	5.883

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai VIF  $< 10$  dan Tolerance Value diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas.

## c. Uji Heterokedastisitas

**Gambar 4.7 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.7 tidak terdapat adanya titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, dan titik – titik pada scatterplot di atas menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu y. Hal tersebut artinya menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**2) Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Menurut Imam Ghozali analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

a. Kepribadian *hardiness* dengan Stres Kerja**Tabel 4.22 Hasil Uji Korelasi X dan Y**

Keterangan	X	Y
X Pearson Correlation	1	-.472**
Sig. (2-tailed)		.004
N	35	35
Y Pearson Correlation	-.473**	1
Sig. (2-tailed)	.004	
N	35	35

X (kepribadian *hardiness*)

Y (stres kerja)

Berdasarkan tabel 4.22 didapatkan nilai koefisien Pearson Correlation antara kepribadian *hardiness* dengan stres kerja sebesar  $r_{xy} = -0,473$ , dimana semakin dekat dengan nilai koefisien ke angka 1.00 maka akan semakin kuat hubungan yang terbentuk. Kemudian terdapat nilai sig  $0,004 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa adanya hubungan negative yang signifikan antara kedua variabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.

b. Kepribadian *hardiness* dengan *Work-life balance***Tabel 4.23 Hasil Uji Korelasi X dan M**

Keterangan	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	-7.838	3.540		-2.214	.034
X	.946	.075	.911	12.694	.000

Dependent Variable: M (*work-life balance*)X (Kepribadian *hardiness*)

Hasil output SPSS, nilai *unstandardized coefficients beta* persamaan pertama pada table adalah 0.946 yang merupakan nilai path atau jalur  $p_2$  (X ke M). Besarnya nilai  $e_1 = \sqrt{(1 - 0,830)} = 0,412$

Pada tabel 4.23 nilai pada kolom signifikasi (sig.) adalah 0,000 dimana  $0,000 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Kepribadian *hardiness* terhadap *Work-life balance* signifikan. Untuk menguji adanya hubungan atau tidak

kepribadian *hardiness* dengan *work-life balance* pada karyawan, digunakan uji t. kriteria pengambilan Keputusan pada pengujian ini adalah:

- a) Jika nilai sig < 0,05, atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *work-life balance*
- b) Jika nilai sig > 0,05, atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *work-life balance*

Sebelum menganalisis uji t, terlebih dahulu perlu diketahui nilai  $t_{tabel}$ . Nilai  $t_{tabel}$  dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{tabel} = t(a/2 ; n-k-1)$$

$$t_{tabel} = t(0,05/2 ; 35-1-1)$$

$$t_{tabel} = t(0,025 ; 33)$$

$$t_{tabel} = 2,035$$

Dari analisis diatas, dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  12,694 >  $t_{tabel}$  2,035, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepribadian *hardiness* dengan *work-life balance* pada karyawan Perhutani *Forestry Institute*.

- c. Kepribadian *hardiness* melalui *Work-life balance* terhadap Stres Kerja

**Tabel 4.24 Hasil Uji Korelasi X Y dan M**

Keterangan	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	61.768	8.587		7.193	.000
X	.038	.409	.033	.092	.928
M	-.600	.394	-.555	-1.522	.138

a. Dependent Variable: Y (stress kerja)

X (kepribadian *hardiness*)

M (*work-life balance*)

**Tabel 4.25 Hasil R Square**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525 <sup>a</sup>	.276	.231	4.325

Hasil output SPSS, nilai unstandardized coefficients beta persamaan kedua pada tabel adalah nilai X yaitu 0,038 dan nilai Y adalah -0,600 yang



mana 0,038 adalah nilai jalur path atau jalur  $p1$  ( $X \rightarrow Y$ ), dan -0,600 adalah nilai jalur path atau jalur  $p3$  ( $M \rightarrow Y$ ). Besarnya nilai  $e2 = \sqrt{(1 - 0,276)} = 0,850$ . Hasil output pada tabel bahwa nilai kolom signifikansi (sig.)  $X \rightarrow Y$  adalah 0,928 dan nilai signifikansi  $M \rightarrow Y$  adalah 0,138. Dimana 0,928 dan 0,138  $>$  0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai keduanya tidak signifikan.

Pada persamaan kedua ini, untuk melihat ada atau tidak adanya hubungan dan signifikansi kepribadian *hardiness* melalui *work-life balance* terhadap stress kerja perlu menggunakan uji sobel, tetapi sebelum itu perlu diketahui hubungan langsung, hubungan tidak langsung, dan total hubungan.

Besarnya hubungan langsung ( $p1$ ) adalah 0,033 (standardized coefficients beta). Besarnya hubungan tidak langsung  $p2 \times p3$  adalah (0,911)  $\times$  (-0,555) = -0,5056. Total hubungan kepribadian *hardiness* ke stress kerja  $p1 + (p2 \times p3)$  adalah 0,033 + (0,911)  $\times$  (-0,555) = 0,4726. Hubungan tidak langsung dari perkalian  $p2 \times p3$  adalah -0,5056 signifikan atau tidak, diuji dengan uji sobel. Kriteria pengambilan keputusan pada pengujian ini adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  maka terdapat hubungan kepribadian *hardiness* melalui *work-life balance* terhadap stress kerja.
- b) Jika nilai  $t_{hitung} <$  nilai  $t_{tabel}$  maka tidak terdapat hubungan kepribadian *hardiness* melalui *work-life balance* terhadap stress kerja.

Hitung standar error dari koefisien indirect effect ( $Sp2p3$ ):

$$Sp2p3 = \sqrt{p3^2 Sp2^2 + p2^2 Sp3^2 + Sp2^2 Sp3^2}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{(-0,600)^2(0,075)^2 + (0,946)^2(0,394)^2 + (0,075)^2(0,394)^2}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{(0,36)(0,005625) + (0,8949)(0,1552) + (0,005625)(0,1552)}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{0,002025 + 0,13888 + 0,000873}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{0,141778}$$

$$Sp2p3 = 0,3765$$

Berdasarkan hasil  $Sp2p3$  dapat menghitung nilai  $t$  hitung statistic pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

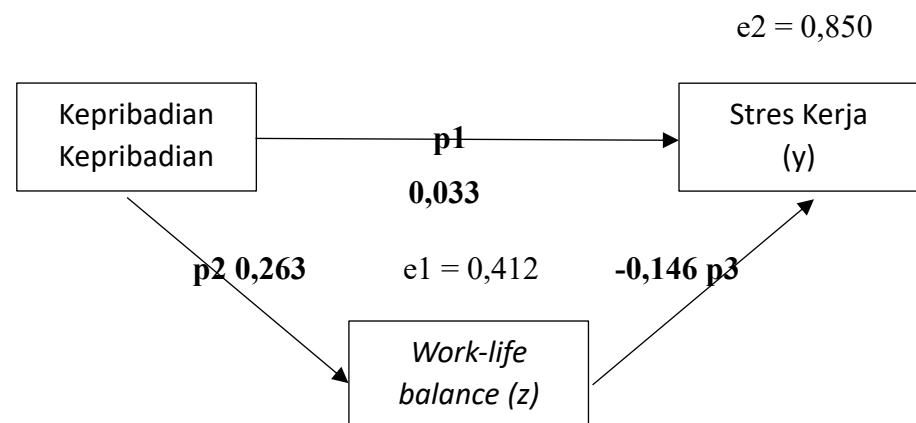
$$t = \frac{p2p3}{Sp2p3}$$

$$t = \frac{(0,946 \times -0,600)}{0,3765}$$

$$t = \frac{-0,5676}{0,3765}$$

$$t = -1,5075$$

Berdasarkan analisis diatas dapat diketahui nilai  $t_{hitung} = -1,5075$  dan nilai  $t_{tabel}$  dengan signifikansi  $0,05 = 2,035$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $-1,5075 < t_{hitung} < 2,035$   $t_{tabel}$ . Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi  $-0,5056$  tidak signifikan yang berarti hipotesis kedua ditolak. Jadi tidak terdapat hubungan dan signifikan kepribadian *hardiness* melalui *work-life balance* dengan stress kerja pada karyawan Perhutani *Forestry Institute*. Berikut adalah kerangka hasil analisis jalur (*path analysis*) mengenai hubungan kepribadian *hardiness* dan stress kerja dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi.



### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis diatas, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini kuisioner yang telah disebarakan sudah diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas, dan dianalisis dengan analisis jalur (*path analysis*).

#### 1. Tingkat Kepribadian *hardiness* yang dimiliki oleh karyawan di Perhutani *Forestry Institute*

Berdasarkan hasil penelitian ini, tingkat Kepribadian *hardiness* yang dimiliki oleh seluruh responden masuk kedalam kategori “sedang dengan sebaran sebanyak 20 responden masuk kedalam kategori sedang (57,1%), kemudian 12 responden kategori tinggi (34,3%). dan sebanyak 3 responden kategori rendah (8,6%) dari jumlah seluruh responden dalam penelitian ini sebanyak 35 responden.

Apabila dilihat dari aspek yang terkandung dalam variabel kepribadian *hardiness*, aspek kontrol menjadi penyumbang presentase paling tinggi yaitu 34,42%. Sehingga dapat dikatakan bahwa responden memiliki kontrol yang tinggi yaitu percaya bahwa dirinya dapat mempengaruhi suatu peristiwa dalam pekerjaannya, seperti bekerja keras, bekerja dengan serius dan cermat agar memperoleh hasil yang maksimal. Kemudian apabila dilihat dari aspek lain yang terkandung dalam kepribadian *hardiness* seperti yang telah dipaparkan, aspek tantangan menjadi urutan kedua penyumbang presentase tertinggi, yaitu 33,09%. Sehingga dapat dikatakan bahwa responden cukup percaya perubahan merupakan suatu yang normal, seperti tertarik dengan adanya inovasi dan perubahan, tertarik dengan tugas sehingga mendapatkan pengalaman yang baru. Selanjutnya pada aspek komitmen diperoleh presentase terendah, yaitu 32,49%. Sehingga dapat dikatakan bahwa responden cukup memiliki kecenderungan untuk melibatkan diri ke dalam pekerjaan yang dilakukan, dan mengerahkan kemampuan dalam melakukan pekerjaannya.

Lebih lanjut, dalam penelitian ini jenis kelamin responden memberikan gambaran yang menarik terkait tingkat kepribadian *hardiness* mereka. Berdasarkan hasil penelitian, sebanyak 65% dari responden laki-laki termasuk dalam kategori sedang, sementara 18% termasuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa mayoritas laki-laki memiliki tingkat Kepribadian *hardiness* yang cukup baik, dengan kemampuan untuk menghadapi tekanan dan tantangan di tempat kerja. Sebaliknya, Sebanyak 72% dari responden perempuan juga termasuk dalam kategori sedang, meskipun hanya 11% yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini

menunjukkan bahwa perempuan dalam penelitian ini juga menunjukkan tingkat Kepribadian *hardiness* yang seimbang, meskipun sedikit lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Dari segi presentase, tidak ada perbedaan signifikan dalam kategori kepribadian *hardiness* antara laki-laki dan perempuan dalam penelitian ini, yang menunjukkan bahwa kedua jenis kelamin memiliki tingkat Kepribadian *hardiness* yang serupa dalam menghadapi tekanan di lingkungan kerja. Hal ini konsisten dengan studi-studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa perbedaan gender tidak secara signifikan mempengaruhi kemampuan individu dalam mengembangkan Kepribadian *hardiness*. Kobasa dan Puccetti (1983) menemukan bahwa baik pria maupun wanita dengan tingkat Kepribadian *hardiness* yang tinggi cenderung lebih adaptif terhadap situasi stresor di tempat kerja. Ini mencerminkan bahwa meskipun ada variasi individual, konsep Kepribadian *hardiness* mampu diinternalisasi oleh baik pria maupun wanita untuk mengoptimalkan ketahanan mereka terhadap tekanan.

Sementara itu, berdasarkan status pernikahan, mayoritas responden yang belum menikah (88%) berada dalam kategori sedang untuk variabel Kepribadian *hardiness*. Ini menunjukkan bahwa mereka memiliki tingkat Kepribadian *hardiness* yang cukup untuk mengelola tekanan di tempat kerja, meskipun ada sedikit variasi di dalamnya. Sebaliknya, Sebanyak 78% dari responden yang sudah menikah juga berada dalam kategori sedang, dengan 11% termasuk dalam kategori tinggi. Meskipun mayoritas juga menunjukkan tingkat Kepribadian *hardiness* yang cukup, proporsi yang masuk dalam kategori tinggi sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan yang belum menikah. Dari analisis ini, status pernikahan tampaknya tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat Kepribadian *hardiness* secara keseluruhan dalam penelitian ini, dengan mayoritas responden dari kedua kelompok menunjukkan tingkat Kepribadian *hardiness* yang seimbang.

Selanjutnya berdasarkan usia, ini memberikan perspektif tambahan tentang bagaimana tingkat Kepribadian *hardiness* bervariasi di antara kelompok usia. Pada rentang usia 20-30 tahun mayoritas responden dalam kelompok usia ini (92%) berada dalam kategori sedang untuk variabel Kepribadian *hardiness*. Ini menunjukkan bahwa generasi muda dalam penelitian ini menunjukkan tingkat Kepribadian *hardiness* yang cukup baik meskipun masih dalam tahap awal karir mereka. Kemudian pada rentang usia 31-40 tahun ini menunjukkan sebaran yang lebih merata antara kategori rendah (50%) dan sedang (50%) dalam variabel

Kepribadian *hardiness*. Ini mungkin mencerminkan fase di mana tanggung jawab pribadi dan profesional meningkat, mengakibatkan variasi dalam persepsi terhadap tekanan dan tantangan. Rentang usia 41-50 tahun (70%) berada dalam kategori sedang, dengan sebagian kecil termasuk dalam kategori tinggi (20%). Ini menunjukkan tingkat Kepribadian *hardiness* yang relatif stabil di kalangan responden yang lebih tua. Sementara itu, pada usia lebih dari 50 tahun cenderung memiliki tingkat Kepribadian *hardiness* yang stabil, dengan mayoritas (60%) berada dalam kategori sedang dan sebagian kecil (30%) termasuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa pengalaman dan kebijaksanaan yang diperoleh dari tahun-tahun sebelumnya mungkin mendukung tingkat Kepribadian *hardiness* yang lebih tinggi. Secara keseluruhan, pengaruh usia terhadap tingkat Kepribadian *hardiness* menunjukkan bahwa pengalaman dan penyesuaian terhadap peran dan tanggung jawab hidup mungkin berkontribusi pada peningkatan tingkat Kepribadian *hardiness*. Namun demikian, tidak ada perbedaan yang signifikan dalam tingkat Kepribadian *hardiness* antara generasi yang lebih muda dan yang lebih tua dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa kemampuan untuk menghadapi tekanan dan tantangan di tempat kerja dapat dimiliki oleh berbagai kelompok usia dengan cara yang serupa.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini menunjukkan tingkat kepribadian *hardiness* yang berada dalam kategori “sedang”, dengan sebagian kecil masuk dalam kategori tinggi. Dilihat dari aspek pembentuknya, aspek kontrol menjadi dominan dalam mempengaruhi tingkat kepribadian *hardiness*, namun aspek tuntutan dan komitmen tidak seimbang dengan tingginya aspek kontrol. Sehingga secara keseluruhan, seluruh responden dalam penelitian ini memiliki tingkat kepribadian *hardiness* yang sedang yang mana hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk bertahan saat menghadapi sesuatu yang penuh tekanan. Konseptualnya, kepribadian *hardiness* membutuhkan keberadaan Bersama dari ketiga aspeknya, yaitu komitmen, kontrol dan tantangan untuk menghadapi situasi atau kondisi yang menekan, seperti tekanan kerja dalam organisasi. Aspek tantangan membantu dalam mengubah tekanan menjadi kesempatan, kontrol membantu dalam mengelola masalah, sementara komitmen membantu dalam keterlibatan aktif dalam menghadapi tantangan tersebut (Maddi, 2004: 288).

## **2. Tingkat stress kerja pada karyawan di Perhutani *Forestry Institute***

Berdasarkan hasil penelitian ini diungkap bahwa tingkat stress kerja ditemukan responden yang masuk kedalam kategori “sedang” ditandai dengan hasil rata-rata 41,25%, dengan sebaran respondennya yang tergolong ke dalam kategori “sedang” sebanyak 23 subjek (65,7%), kemudian sebanyak 6 subjek tergolong ke dalam kategori “tinggi” dan sebanyak 6 subjek tergolong ke dalam kategori rendah (17,1%).

Apabila dilihat dari aspek yang terkandung dalam variabel stres kerja, aspek dukungan menyumbang persentase tertinggi, yaitu 38,71%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden kurang mendapatkan dukungan ketika bekerja seperti, hubungan sosial dengan rekan kerja maupun atasan. Kemudian aspek kontrol menempati urutan kedua dengan persentase 33,03%. Hal tersebut menunjukkan cukup memiliki kendali dalam pekerjaan mereka, termasuk inisiatif dalam pengambilan keputusan. Lalu aspek tuntutan memiliki persentase terendah, yaitu 28,25%. Hal tersebut menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan tidak selalu datang bersamaan dan berkontribusi paling sedikit terhadap timbulnya stress kerja diantara aspek lainnya.

Lebih lanjut, dalam penelitian ini jenis kelamin responden memberikan gambaran yang menarik terkait tingkat kepribadian *hardiness* mereka. Berdasarkan hasil penelitian, Sebanyak 65% dari responden laki-laki termasuk dalam kategori sedang, sementara 18% termasuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa mayoritas laki-laki memiliki tingkat stres kerja yang moderat, dengan kemampuan untuk mengelola tekanan yang muncul dalam lingkungan kerja. Sebaliknya, Sebanyak 72% dari responden perempuan juga termasuk dalam kategori sedang, meskipun hanya 11% yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan dalam penelitian ini juga menunjukkan tingkat stres kerja yang seimbang, meskipun sedikit lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Dari segi presentase, tidak ada perbedaan signifikan dalam distribusi kategori stres kerja antara laki-laki dan perempuan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa kedua jenis kelamin memiliki tingkat stres kerja yang serupa dalam menghadapi tekanan di lingkungan kerja.

Sementara itu, berdasarkan status pernikahan, mayoritas responden yang belum menikah (75%) berada dalam kategori sedang untuk variabel stres kerja. Ini menunjukkan bahwa mereka memiliki tingkat stres kerja yang moderat dalam menghadapi tekanan di tempat kerja. Sebaliknya, sebanyak 70% dari responden

yang sudah menikah juga berada dalam kategori sedang, dengan 19% termasuk dalam kategori tinggi. Meskipun mayoritas juga menunjukkan tingkat stres kerja yang moderat, proporsi yang masuk dalam kategori tinggi sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan yang belum menikah. Dari analisis ini, status pernikahan tampaknya tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat stres kerja secara keseluruhan dalam penelitian ini, dengan mayoritas responden dari kedua kelompok menunjukkan tingkat stres kerja yang seimbang.

Selanjutnya berdasarkan usia, ini memberikan perspektif tambahan tentang bagaimana tingkat stres kerja bervariasi di antara kelompok usia. Pada rentang usia 20-30 tahun, Mayoritas responden dalam kelompok usia ini (67%) berada dalam kategori sedang untuk variabel stres kerja. Ini menunjukkan bahwa generasi muda dalam penelitian ini menunjukkan tingkat stres kerja yang moderat. Rentang usia 31-40 tahun menunjukkan bahwa semua responden (100%) berada dalam kategori sedang untuk variabel stres kerja. Ini mencerminkan fase di mana tanggung jawab pribadi dan profesional meningkat, yang dapat mengakibatkan stres kerja yang lebih bervariasi. Rentang usia 41-50 tahun menunjukkan bahwa kelompok usia ini (80%) berada dalam kategori sedang, dengan sebagian kecil termasuk dalam kategori tinggi (10%). Ini menunjukkan tingkat stres kerja yang relatif stabil di kalangan responden yang lebih tua. Sementara itu, pada usia lebih dari 50 tahun cenderung memiliki tingkat stres kerja yang stabil, dengan mayoritas (70%) berada dalam kategori sedang dan sebagian kecil (20%) termasuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa pengalaman dan kebijaksanaan yang diperoleh dari tahun-tahun sebelumnya mungkin mendukung tingkat stres kerja yang lebih tinggi. Secara keseluruhan, pengaruh usia terhadap tingkat stres kerja menunjukkan bahwa responden yang lebih tua cenderung memiliki tingkat stres kerja yang lebih stabil, meskipun tidak secara signifikan dibandingkan dengan kelompok usia yang lebih muda dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini menunjukkan tingkat stress kerja dalam kategori “sedang”, dengan sebagian kecil masuk dalam kategori tinggi. Apabila dilihat dari aspeknya, dukungan menempati presentase paling tinggi dalam mempengaruhi stress kerja, namun 2 aspek lainnya yaitu kontrol dan tuntutan tidak setinggi aspek dukungan. Sehingga dapat dikatakan bahwa hampir seluruh responden cukup mendapat dukungan dari rekan kerja, memiliki pengendalian pekerjaan yang baik dan tidak

terlalu terkena dampak negative dari akibat tuntutan pekerjaan, dimana hal tersebut membuat stress kerja yang dialami oleh responden dalam kategori sedang. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Karasek yang menyebutkan bahwa stres kerja merupakan hasil dari interaksi antara tingginya tuntutan psikologis dalam pekerjaan, rendahnya kontrol terhadap pekerjaan, dan kurangnya dukungan sosial di tempat kerja (Karasek 1990, dalam Himawan & Handoyo, 2021: 2).

### 3. Tingkat *work-life balance* pada karyawan di Perhutani *Forestry Institute*

Berdasarkan hasil penelitian ini diungkap bahwa *work-life balance* tergolong dalam kategori “sedang” ditandai dengan rata-rata 36,91. Apabila dilihat dari respondennya yaitu sebanyak 10 responden tergolong ke dalam kategori tinggi (28,6%). Kemudian sebanyak 22 responden tergolong ke dalam kategori sedang (62,9%), dan sebanyak 3 responden tergolong ke dalam kategori rendah (8,6%).

Apabila dilihat berdasarkan aspek yang terkandung dalam *work-life balance*, aspek WIPL menjadi penyumbang presentase paling tinggi, yaitu 43,37%. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat campur tangan dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadi sehingga memberikan dampak negative pada kehidupan pribadi individu. Kemudian apabila dilihat dari aspek lain yang terkandung dalam *work-life balance* seperti yang telah dipaparkan, aspek WPLE menjadi urutan kedua penyumbang presentase tertinggi, yaitu 33,72%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kehidupan pribadi dan pekerjaan cukup saling mempengaruhi sehingga akan memberikan dampak positif pada kedua segi kehidupan karyawan. Ketercapaian ini menjadi indikasi bahwa seseorang cukup mampu mencapai keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Selanjutnya pada aspek PLIW diperoleh presentase terendah, yaitu 22,54%. Hal tersebut menunjukkan bahwa rendahnya campur tangan dari kehidupan pribadi pada pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan rendahnya ketidakefektifan atau bahkan penurunan performa karyawan dalam pekerjaannya.

Lebih lanjut, dalam penelitian ini jenis kelamin responden memberikan gambaran yang menarik terkait tingkat *work-life balance*. Berdasarkan hasil penelitian jenis kelamin laki-laki, Sebanyak (70%) mengalami tingkat *work-life balance* yang sedang, lalu (12%) dalam tingkat yang tinggi hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar laki-laki mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan cukup baik, karena kemampuan



mereka dalam mengatur waktu dan prioritas dengan efisien. Lalu (18%) berada dalam kategori rendah, sehingga bisa dikatakan bahwa keseimbangannya kurang baik, hal tersebut bisa disebabkan oleh tekanan pekerjaan yang tinggi atau kurangnya dalam pengelolaan waktu. Sebaliknya, pada perempuan mayoritas mengalami tingkat *work-life balance* yang sedang (72%). Lalu kategori tinggi (11%), dan rendah (17%). Meskipun demikian, persentase ini sedikit lebih tinggi dibandingkan laki-laki dalam kategori yang sama. Dari analisis ini, meskipun mayoritas baik laki-laki maupun perempuan mengalami tingkat *work-life balance* yang sedang, terdapat variasi yang mengindikasikan bahwa perempuan mungkin menghadapi tantangan yang sedikit lebih besar dalam mempertahankan keseimbangan ini.

Sementara itu, berdasarkan status pernikahan, mayoritas responden yang belum menikah (75%) berada pada kategori sedang. Kemudian sebagian kecil berada tingkat tinggi (13%) dan (12%) mengalami keseimbangan rendah. Sebaliknya, pada responden yang sudah menikah, sebanyak (63%) mengalami tingkat *work-life balance* yang sedang, lalu sebagian besar mengalami tingkat *work-life balance* yang tinggi (26%) dan (11%) mengalami tingkat *work-life balance* yang rendah. Dari analisis ini, status pernikahan mempengaruhi persepsi terhadap *work-life balance*, dengan mereka yang sudah menikah mungkin menghadapi tantangan yang lebih besar dalam mempertahankan keseimbangan antara karir dan kehidupan pribadi.

Selanjutnya berdasarkan usia, ini memberikan perspektif tentang bagaimana tingkat *work-life balance* bervariasi di antara kelompok usia. Pada rentang usia 20-30 tahun, mayoritas responden berada pada kategori sedang (83%), kemudian sebagian kecil mengalami tingkat *work-life balance* yang tinggi (8%), dan (9%) mengalami tingkat yang rendah. Ini menunjukkan bahwa generasi muda mampu mengelola tantangan awal karir mereka dengan cukup baik. Kemudian pada rentang usia 31-40 tahun, mayoritas kelompok usia ini mengalami tingkat *work-life balance* yang sedang, kemudian sebagian kecil mengalami tingkat *work-life balance* yang tinggi (33%) dan tidak ada responden dalam kategori rendah. Hal ini mencerminkan fase dimana tanggung jawab pribadi dan profesional meningkat juga telah cukup baik untuk mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selanjutnya pada rentang usia 41-50 tahun, mayoritas kelompok usia ini juga mengalami tingkat *work-life balance* yang sedang (70%), kemudian sebagian kecil mengalami tingkat *work-life balance* tinggi (20%) dan rendah (10%). Ini menunjukkan stabilitas dalam

mengelola tanggung jawab pekerjaan dan keluarga sudah cukup baik. Dan pada rentang usia lebih dari 50 tahun keatas sebanyak (70%) responden dalam kelompok usia ini mengalami tingkat *work-life balance* yang sedang, dan (30%) dalam kategori tinggi. Sehingga tidak ada yang mengalami tingkat yang rendah pada usia ini. Dari analisis ini, terlihat bahwa pengaruh usia terhadap *work-life balance* menunjukkan tren bahwa responden yang lebih tua cenderung memiliki tingkat yang lebih baik, namun tidak secara signifikan dibandingkan dengan generasi yang lebih muda dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini mengalami tingkat *work-life balance* yang berada pada kategori sedang. Apabila dilihat dari aspeknya, WIPL menempati presentase paling tinggi dalam mempengaruhi *work-life balance*, namun 2 aspek lainnya, yaitu WPLE dan PLIW tidak setinggi aspek WIPL. Sehingga dapat dikatakan terdapat campur tangan dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadi dan memberikan dampak negative pada kehidupan pribadi individu tersebut namun karyawan cukup baik dalam mencapai keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaannya sehingga tetap efektif dan tidak terjadi penurunan performa dalam pekerjaannya. Hal tersebut berhubungan dengan pernyataan bahwa *work-life balance* merupakan sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya (Ula, Susilawati, dan Widyasari, 2019)

#### **4. Hubungan Kepribadian *hardiness* dengan Stres Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepribadian *Hardiness* (X) dengan stress kerja (Y), ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar -0,473. Semakin tinggi Kepribadian *Hardiness* yang dimiliki responden, semakin rendah tingkat stress kerja yang dialami.

Berdasarkan hasil penelitian ini, tingkat Kepribadian *hardiness* seluruh responden masuk dalam kategori "sedang", dengan rata-rata skor sebesar 47,31. Dari 35 responden, 20 tergolong dalam kategori sedang (57,1%), 12 tergolong tinggi (34,3%), dan 3 tergolong rendah (8,6%). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden memiliki kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi peristiwa yang penuh tekanan.

Sementara itu, dalam tingkat stress kerja, responden yang tergolong dalam kategori "sedang" memiliki rata-rata skor sebesar 41,25. Dari 35 responden, 23 tergolong dalam kategori sedang (65,7%), 6 tergolong tinggi (17,1%), dan 6 tergolong rendah (17,1%). Hampir seluruh responden tidak terlalu terpengaruh negatif oleh tuntutan pekerjaan, dan mereka memiliki tingkat kendali pekerjaan yang sedang serta dukungan yang memadai dari rekan kerja, yang menyebabkan tingkat stress kerja yang dialami cenderung sedang.

Semakin tinggi kepribadian *hardiness*, maka semakin rendah kemungkinan seseorang mengalami stress kerja. Hal tersebut sejalan dengan Maddi (2012) yang menyebutkan bahwa individu dengan kepribadian *hardiness* memiliki kinerja lebih baik secara longitudinal dan dapat membantu meredam tekanan pekerjaan yang penuh dengan stress. Kepribadian *hardiness* memiliki fungsi resistensi dimana ketika individu mengalami masalah, individu dengan kepribadian *hardiness* yang tinggi tidak akan menghindari masalah dan akan mencari solusi untuk menyelesaikan masalah (Devrita dkk, 2022). Selain itu menurut Kundnani dan Metha (2014) kepribadian berperan dalam mengurangi stress karena membuat masalah yang dihadapi menjadi lebih mudah. Secara konseptual, Kepribadian *Hardiness* memiliki aspek-aspek yang bekerja bersama-sama untuk menghadapi situasi atau kondisi yang penuh tekanan, yang dapat menyebabkan stres. Ini termasuk mengubah tekanan atau tuntutan pekerjaan dalam organisasi menjadi kesempatan untuk belajar dan berkembang, mengelola masalah yang dihadapi secara aktif, serta siap untuk terlibat dalam lingkungan peristiwa atau pekerjaan yang menantang (Maddi, 2004: 288).

Selanjutnya syarat mediasi yaitu hubungan antar variabel independent dan dependen harus signifikan. Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada persamaan kedua adalah nilai  $t_{hitung} 12,694 > t_{tabel} 2,035$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepribadian *hardiness* dengan *work-life balance* pada karyawan Perhutani *Forestry Institute*.

Hal ini sejalan dengan penelitian Kundnani & Mehta (2014) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tipe kepribadian dengan *work-life balance*. Tipe kepribadian ekstrovert ditemukan lebih efisien dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dengan stress yang minimal. Selain itu,

kepribadian seseorang dapat membantu mengurangi stress secara signifikan karena dapat membuat hambatan dalam kehidupan kerja menjadi lebih mudah. Kemudian Maddi (2002) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa individu dengan tingkat Kepribadian *hardiness* yang tinggi lebih mampu mengelola stress dan tekanan, yang pada gilirannya memungkinkan mereka untuk mencapai *work-life balance*. Kemudian pada penelitian Johnsen, dkk (2017) juga terdapat hubungan positif yang signifikan, hasilnya menunjukkan bahwa pekerja dengan tingkat Kepribadian *hardiness* yang tinggi memiliki *work-life balance* yang lebih baik dan mampu mengatasi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan lebih efektif. Lalu Chan dan Rhodes (2013) pada penelitiannya menunjukkan bahwa Kepribadian *hardiness* secara signifikan berhubungan dengan kemampuan individu untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi mereka, artinya individu dengan tingkat Kepribadian *hardiness* yang lebih tinggi maka *work-life balance* nya baik.

##### **5. Kepribadian *hardiness* melalui *Work-life balance* terhadap stress kerja**

Berdasarkan hasil analisis diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi jalur X – Y adalah 0,928 dan nilai signifikansi jalur M – Y adalah 0,138 dimana  $0,928 > 0,05$ . Hasil uji hipotesis  $-1,5075 t_{hitung} < t_{tabel} 2,035$ . Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi -0.5056 tidak signifikan yang berarti hipotesis 2 ditolak. Jadi tidak terdapat hubungan dan signifikan Kepribadian *hardiness* dengan Stress kerja melalui variabel mediasi *work-life balance* pada karyawan Perhutani *Forestry Institute* Kota madiun. Hal tersebut terjadi salah satunya disebabkan oleh jumlah responden yang kecil, sehingga generalisasi hasil dari sampel menjadi sulit dan mungkin tidak mencakup variasi yang cukup dari karakteristik individu, termasuk variasi dalam kepribadian *hardiness*, stress kerja dan *work-life balance*. Yang mana variabilitas ini penting untuk menguji sejauh mana faktor tersebut saling berhubungan dan apakah mediasi terjadi secara signifikan.

Sementara itu, adanya faktor kontribusi lain yang tidak diidentifikasi dengan baik dalam sampel kecil juga mempengaruhi temuan penelitian ini. Salah satunya bahwa meskipun kepribadian *hardiness* membantu karyawan mencapai *work-life balance* yang lebih baik, faktor ini tidak secara signifikan mengurangi stres kerja melalui peningkatan *work-life balance*. Dengan kata lain, kepribadian *hardiness*

memiliki pengaruh langsung yang lebih kuat terhadap penurunan stres kerja dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui *work-life balance*. Hal ini terjadi karena kepribadian *hardiness* melibatkan keterampilan pengelolaan stres yang lebih intrinsik dan internal, sementara *work-life balance* lebih terkait dengan faktor-faktor eksternal yang tidak selalu dapat dikontrol oleh individu.

Menurut Karasek, kontrol kerja (sebuah aspek dari Kepribadian *hardiness*) berperan penting dalam mengurangi stres kerja. Ia menunjukkan bahwa kemampuan untuk mengontrol lingkungan kerja dan tantangan yang dihadapi membantu individu mengelola stres dengan lebih baik, lebih dari sekadar menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kemudian menurut Jeffrey Greenhaus dan Gary Powell (2006), mereka mengakui bahwa *work-life balance* dapat meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan, tetapi juga menunjukkan bahwa faktor-faktor individual seperti kepribadian dan kemampuan pengelolaan stres memainkan peran penting. Menurut mereka, meskipun *work-life balance* dapat memberikan dukungan eksternal, pengelolaan stres yang efektif sering kali bergantung pada karakteristik individual seperti Kepribadian *hardiness*. Lalu menurut Maddi (2002), Kepribadian *hardiness* memberikan individu kemampuan untuk bertahan dan berkembang di bawah tekanan yang berat. Ia menunjukkan bahwa orang dengan Kepribadian *hardiness* tinggi cenderung memiliki sumber daya internal yang membantu mereka mengelola stres kerja lebih efektif. Meskipun *work-life balance* penting, Maddi berpendapat bahwa Kepribadian *hardiness* memiliki pengaruh langsung yang lebih signifikan dalam mengurangi stres kerja. Dan menurut Kobasa, Kepribadian *hardiness* bertindak sebagai "penyangga" terhadap stres. Ini berarti bahwa individu dengan tingkat Kepribadian *hardiness* yang tinggi akan lebih baik dalam menangani situasi stres tanpa terlalu bergantung pada faktor eksternal seperti *work-life balance*.

Selanjutnya, responden dalam penelitian ini mungkin mengalami dan menilai kepribadian *hardiness*, stress kerja dan *work-life balance* dengan cara yang berbeda sehingga variasi tersebut mengaburkan efek mediasi yang konsisten dan melemahkan *work-life balance* sebagai mediator. Menurut salah satu karyawan, DA. Bahwasannya DA memang memegang *multitjob* yang mana sampai menguras energi dan emosi jika dikejar banyak *deadline* bersamaan. Namun *stress relief* yang biasanya ia lakukan yaitu *take time* dahulu untuk merenung, dengan melepas semua pikiran dan kekhawatiran, dan kemudian disusun ulang target dan timelinenya, lalu

juga mengoptimalkan disposisi ke orang lain yang bisa bantu atau kerjaan dibawa pulang dengan konsekuensi urusan rumah terlebih dahulu selesai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ermelinda & Sukmawati 2023, bahwa walaupun karyawan kehabisan energi selama bekerja mereka mampu memulihkan energi tersebut dan tetap percaya diri dengan dirinya sendiri. Pada hal tersebut juga Kepribadian *hardiness* berfungsi sebagai mekanisme internal yang kuat untuk mengelola stress. Kemudian dalam penelitian Beehr, dkk (1995) Kepribadian *hardiness* berfungsi sebagai buffer terhadap stress kerja di kalangan pekerja layanan kesehatan, yang mana kepribadian *hardiness* memungkinkan pekerja untuk tetap efektif dan produktif meskipun menghadapi tingkat stress yang tinggi. *Work-life balance* ditemukan memiliki pengaruh positif pada kesejahteraan umum, namun tidak secara langsung mengurangi stress kerja melalui Kepribadian *hardiness*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, Sharon dan George (2016) menemukan bahwa meskipun *work-life balance* penting untuk kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, namun kepribadian *hardiness* memiliki pengaruh langsung yang lebih signifikan terhadap penurunan stress kerja. Mereka menyatakan bahwa kepribadian *hardiness* memungkinkan individu untuk mengatasi tantangan dan tekanan di tempat kerja secara lebih efektif tanpa harus mengandalkan keseimbangan kehidupan kerja. Lalu Taylor, dkk (2016) menyatakan bahwa kepribadian *hardiness* memberikan karyawan kemampuan untuk mengelola stress internal, sementara *work-life balance* lebih terkait dengan faktor eksternal. Lalu Robertson dan Peter (2015) dalam penelitiannya, *work-life balance* ditemukan tidak memediasi hubungan antara kepribadian *hardiness* dan stress kerja secara signifikan. Sejalan dengan penelitian Alexander dan Sebastian (2010) yaitu *work-life balance* tidak memediasi hubungan ini secara signifikan, menunjukkan bahwa kepribadian *hardiness* adalah faktor kunci dalam mengelola stress kerja.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari analisis dan pembahasan mengenai Hubungan Kepribadian *hardiness* dengan Stres Kerja dan *Work-life balance* sebagai variabel Mediasi. Peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat Kepribadian *hardiness* pada karyawan Perhutani *Forestry Institute* mayoritas responden berada dalam kategori sedang (57,1%). Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa hampir seluruh responden dalam penelitian ini memiliki daya tahan yang cukup baik dalam menghadapi peristiwa yang dapat menyebabkan stress.
2. Tingkat stress kerja pada karyawan Perhutani *Forestry Institute* mayoritas responden berada dalam kategori sedang (65,7%). Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa hampir seluruh responden memiliki kondisi yang cukup stress akibat dari tuntutan fisik dan psikis yang tinggi pada pekerjaan dengan pengendalian pekerjaan yang rendah.
3. Tingkat *work-life balance* pada karyawan di Perhutani *Forestry Institute* mayoritas responden berada dalam kategori sedang (62,9%). Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan cukup baik dalam menyeimbangkan antara peran dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan.
4. Terdapat hubungan negative yang signifikan antara Kepribadian *hardiness* dan Stres kerja pada karyawan dengan nilai signifikansi  $0,04 < 0,05$ . Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi Kepribadian *Hardiness* yang dimiliki responden, maka akan semakin rendah tingkat stress kerja yang dialami. Kemudian pada persamaan kedua terdapat hubungan positif yang signifikan antara Kepribadian *hardiness* dan *Work-life balance* pada karyawan dengan  $t_{hitung} 12,694 > \text{nilai } t_{tabel} 2,035$ . Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepribadian *hardiness* maka akan semakin tinggi juga *work-life balance* seseorang.

5. Tidak terdapat hubungan dan signifikan Kepribadian *hardiness* melalui *Work-life balance* terhadap Stres kerja dengan nilai signifikansi jalur  $X \rightarrow Y$  adalah  $-0,600 < 0,005$  dan nilai signifikansi jalur  $M \rightarrow Y$  adalah  $0,850 > 0,005$ . Hasil uji hipotesis  $1,5075$  nilai  $t_{hitung} < 2,035$  nilai  $t_{tabel}$ . dan koefisiensi mediasi  $-0,5056$  tidak signifikan. Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan sebagai mediator dalam hubungan ini.

## B. Saran

Saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan hasil penelitian mengenai Hubungan Kepribadian *hardiness* dengan Stres Kerja dan *Work-life balance* sebagai variabel Mediasi adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Perusahaan

- 1) Meningkatkan dukungan organisasi melalui program mentoring, coaching, atau pelatihan untuk membantu karyawan mengelola stress dan meningkatkan kualitas hubungan di tempat kerja
- 2) Mengoptimalkan kontrol dalam pekerjaan dengan memberikan otonomi dalam pengambilan keputusan terkait tugas atau fleksibilitas waktu untuk mengurangi tekanan
- 3) Memperkuat budaya *work-life balance* seperti menyediakan fleksibilitas kerja, ataupun dukungan untuk kegiatan diluar pekerjaan yang berkontribusi pada keseimbangan kehidupan pribadi karyawan.

### 2. Bagi Karyawan

- 1) Perlu meningkatkan kemampuan untuk mengontrol lingkungan kerja dan tugas yang ditangani, kemudian mengubah perspektif terhadap perubahan dan tantangan di tempat kerja sebagai sesuatu peluang belajar hal baru yang dapat mengurangi stress kerja dan mempertahankan komitmen terhadap pekerjaan yang mereka lakukan
- 2) Penting bagi karyawan untuk secara aktif mengelola *work-life balance* dengan menetapkan batas-batas yang jelas antara waktu kerja dan waktu untuk kehidupan pribadi, serta memanfaatkan waktu istirahat atau cuti untuk memulihkan energi dan mengurangi stress.



### **3. Bagi Peneliti Berikutnya**

Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah responden, kemudian meninjau kembali kondisi kontekstual dari tempat kerja atau industry yang diteliti dengan melakukan penelitian yang sifatnya pengembangan dengan menggunakan alat analisis data lainnya yang dapat disesuaikan dengan masalah penelitian atau mempertimbangkan variabel lain yang tidak diungkap pada penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. A Anwar Prabu Magkunegara. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Alhusin, Syahri. 2003. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS.10 for Windows*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Alves M.G.D.M, Chor .M, Faerstein .E, Lopes .C .D .S & Werneck L.Guilherme (2004). “Short version of the “job stres scale : a portuguese-language adaptation”. *Rev saude publica*. 38 ,(2).
- Aoerora, J., & Marpaung, W. (2020). Work Life Balance ditinjau dari Stres Kerja pada Karyawan/karyawati. *Psyche 165 Journal*, 253-257.
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi*. Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bagley, C., Abubaker, M., & Sawyerr, A. (2018). Personality, *work-life balance*, Kepribadian *hardiness*, and vocation: A typology of nurses and nursing values in a special sample of English hospital nurses. *Administrative Sciences*, 8(79), 1–21. <https://doi.org/10.3390/admsci8040079>
- Baumeister, R. F. (2007). *Encyclopedia of Social Psychology*. USA. Sage Publications.
- Bimantoro, W., & Noor, C. (2012). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Tonga Tiur Putra. *Jurnal Ilmiah Widya*, 218761.
- Bishop, G.D. 1994. *Health Psychology: Integrating Mind and Body*. Boston: Allyn and Bacon
- Chan, C. S., & Rhodes, J. E. (2013). "Protective factors for stressful life events among African American young adults: A prospective study." *Developmental Psychology*, 49(9).
- Chen, P. Y., & Cooper, C. L. (2014). *Wellbeing: A Complete Reference Guide, Work and Wellbeing*. Wiley Blackwell.
- Deamas, M. (2020). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ace Hardware Cabang Mall Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *BISMA: jurnal manajemen*, 4(2), 154-161.

- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Modeling the relationship between *work-life balance* and organizational outcomes. Paper presented at the Annual Conference of the Society for Industrial Organisational Psychology. 1-26.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). "When work and family are allies: A theory of work-family enrichment." *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen*. Yogyakarta: BPEE.
- Hayman, J. (2005). *Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance, Research and Practice in Human Resource Management* (Vol. 13, Issue 1).
- Himmawan, G., & Handoyo, S. Stres kerja penerbang militer (Studi kasus pada penerbang militer di satuan penerbangan TNI X).
- Holcomb, T. A., Behrend, T. S., & Spengler, J. M. (2016). "The influence of Kepribadian *hardiness* on *work-life balance* and stress." *Journal of Managerial Psychology*, 31(2).
- Irenike, D., Chori, M., Winarsunu, T., & Hasanati, N. (n.d.). *The Relationship of The Kepribadian hardiness Personality and Burnout: Mediation by Work-life balance*. 10. <https://doi.org/10.25215/1003.010>
- Johnsen, T. L., Eriksen, H. R., Indahl, A., & Tveito, T. H. (2017). "Kepribadian *hardiness* as a predictor of work ability in a cohort of workers with common mental disorders." *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 90(3).
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work – life balance : A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14, 323– 327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Kalpna, D., & Malhotra, M. (2019). Relationship of *work-life balance* with occupational stress among female personnel of Central Industrial Security Force (CISF), India. *International Research Journal of Engineering and Technology (IRJET)*, 6(7), 1380–1387.
- Karasek, R. A. (1979). "Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign." *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Karasek., R. A. Dan Theorell T. 1990. *Healthy work stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

- Kaur, J. (2013). *Work-life balance: its correlation with satisfaction with life and personality dimensions amongst college teachers*. International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research, 2(8), 24-35.
- Kaur, J. (2017). *Work-life balance: It's relationship with stress, mental health, life and job satisfaction among employees of private sector banks of Chandigarh and Adjoining areas (Mohali and Panchkula)*. Scholarly Research Journal for Interdisciplinary Studies, 8465–8490.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful Life Events, Personality, and Health: an Inquiry Into Kepribadian *hardiness*. Journal of Personality and Social Psychology Vol. 37 No. 1 January 1979.
- Kobassa, S.C. (1982). Kepribadian *hardiness* and Health : A Prospective Study. Journal of personality and social psychology, Vol. 42, No.1.
- Komari, N., Ekonomi dan Bisnis, F., Tanjungpura, U., & Hadari Nawawi, J. (n.d.). *KAJIAN TEORITIS WORK LIFE BALANCE*.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2005). Perilaku Organisasi. Buku 2. Edisi 5. Alih Bahasa: Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat.
- Kundnani, N., & Mehta, P. (2014). Role of personality traits in balancing work-life. International Journal of Management Research & Review, 4(7), 722–731.
- Maddi, S. R dan Kobasa. (2002). The Story of Kepribadian *hardiness* : Twenty Years of Theorizing, Research and Practice. Consulting Psychology Journal Practice and Research, Volume 54. No. 3, 175-185
- Maddi, S. R. (1999). The personality construct of Kepribadian *hardiness*: I. Effects on experiencing, coping, and strain. Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 51(2), 83–94. doi:10.1037/1061-4087.51.2.83
- Maddi, S. R. (2004). Kepribadian *hardiness*: An operationalization of existential courage. Journal of Humanistic Psychology, 279-298. .
- Maddi, S. R. (2006). Kepribadian *hardiness*: The courage to grow from stresses. The Journal of Positive Psychology, 1(3), 160–168.

- Maddi, Salvatore R. (2013). *Kepribadian hardiness Turning Stressful Circumstances Into Resilient Growth*. London: Springer
- Maszura, L., & Novliadi, F. (2020). The influence of perceived organizational support on *work-life balance*. *International Journal of Progressive Sciences and Technologie*, 22(1), 182–188.
- Matsuo, M., Takayama, Y., Kinouchi, C., & Suzuki, E. (2023). The Mediating Role of Sense of Coherence and Striving for *Work-life balance* on Intention to Leave From Nurses' *Burnout*. *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*, 60, 00469580221146839.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Hernández, E. G., & Blanco, L. M. (2014). Desarrollo y validación del Cuestionario Ocupacional de Resistencia. *Psicothema*, 26(2), 207–214. <https://doi.org/10.7334/psicothema2013.49>
- Nurtjahjanti, H., & Ratnaningsih, I. Z. (2011). Hubungan Kepribadian Kepribadian *hardiness* dengan Optimisme pada Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) wanita di BLKLN Disnakertrans Jawa Tengah. *Jurnal Psikologi Undip*, 10:126-132.
- Pandey, D. L. (2020). Work stress and employee performance: an assessment of impact of work stress. *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences*, 7(05), 124–135
- Poulose, S., & Susdarsan, N. (2014). Work- Life Balance : A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1– 17.
- Rahmat, H. K., Pernanda, S., Casmini, C., Budiarto, A., Pratiwi, S., & Anwar, M. K. (2021). Urgensi Altruisme dan Kepribadian *hardiness* pada Relawan Penanggulangan Bencana Alam: Sebuah Studi Kepustakaan [The Urgency of Altruism and Resilience in Natural Disaster Management Volunteers: A Literature Study]. *Acta Islamica Counsenesia: Counselling Research and Applications*, 1(1).
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2011. *Perilaku Organisasi Edisi Keduabelas*. Jakarta: Salemba empat.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta : Prehallindo.
- Robbins. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat

- Robertson, M. L., & Dean, P. W. (2015). "Kepribadian *hardiness* and stress among managers: Examining the mediating role of *work-life balance*." *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2).
- Rothmann, A. J., & Rothmann, S. (2010). "The role of Kepribadian *hardiness* and *work-life balance* in managing teacher stress." *South African Journal of Education*, 30(2).
- Schultz, D. dan Schultz, S. E. 2002. *Psychology and Work Today*. Eight Edition. New Jersey: Prentice Hall
- Sprung, J. M., & Rogers, A. (2020). *Work-life balance* as a predictor of college student anxiety and depression. *Journal of American College Health*, 0(0), 1–8. <https://doi.org/10.1080/07448481.2019.1706540>
- Stalker, C., & Harvey, C. (2003). *Professional Burnout in Social Service Organizations: A Review of view of Theory, Research and Prevention*. Paper, (pp. 1–56, Report). Waterloo, ON: Wilfrid Laurier University, Partnerships for Children and Families Project.
- Sumiati. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Conscientiousness sebagai Variabel Moderating Pada PT. Industri Kapal Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar)
- Tama, I. P., & Hardiningtyas, D. (2017). *Psikologi industri dalam perspektif sistem industri*. UB Press.
- Toker, S., & Laurence, G. A. (2016). "Work-family conflict and stress: The moderating role of Kepribadian *hardiness*." *Journal of Vocational Behavior*, 89.
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widayarsi, S. D. (2019). Hubungan antara Career Capital dan *Work-life balance* pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 12(1), 13. <https://doi.org/10.18860/psi.v12i1.6391>
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Kencana
- P. Siagian, Sondang . 2007. *MPA : Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

## LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabulasi data Kepribadian *hardiness*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total
4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	52
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	50
3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	51
4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	47
4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	48
4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	49
4	3	4	4	4	2	2	4	4	2	3	4	4	3	3	50
4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	51
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	43
3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	46
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	47
3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	4	4	48
3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	47
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	48
3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	51
4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	53
4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	47
2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	52
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	45
3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	44
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	52
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	51
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	44
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	51
2	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	37
3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	4	3	46
3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	51
2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	43
3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	52
3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	44
4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	51
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	37

## Lampiran 2 Tabulasi Data Stres Kerja

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Total
1	3	2	2	3	3	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	41
2	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	43
1	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	35
2	3	3	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	36
1	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	40
1	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	39
3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	49
2	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	45
1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	43
1	3	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	41
2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	33
1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	42
2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	43
1	3	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	40
2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	39
1	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	32
1	4	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	40
1	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	42
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	48
1	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	40
2	3	3	2	3	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	31
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	49
2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	47
1	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	45
3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	45
2	3	2	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3	1	2	3	3	41
2	3	2	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	34
1	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	40
2	3	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	44
1	3	2	2	2	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	42
2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	31
2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	47





Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas Kepribadian *hardiness* (X)

Aspek	No Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Significancy</i>	Keterangan
Komitmen	1	0,423	0,011	Valid
	4	0,509	0,002	Valid
	7	0,505	0,002	Valid
	10	0,461	0,005	Valid
	13	0,564	0,000	Valid
Kontrol	3	0,506	0,002	Valid
	6	0,502	0,002	Valid
	9	0,565	0,000	Valid
	12	0,574	0,000	Valid
	15	0,627	0,000	Valid
Tantangan	2	0,685	0,000	Valid
	5	0,577	0,000	Valid
	8	0,348	0,000	Valid
	11	0,499	0,002	Valid
	14	0,576	0,000	Valid

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	15

## Correlations

	ITE M1	ITE M2	ITE M3	ITE M4	ITE M5	ITE M6	ITE M7	ITE M8	ITE M9	ITE M10	ITE M11	ITE M12	ITE M13	ITE M14	ITE M15	TOTAL
ITE M1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .440** .008 35	.441** .008 35	.321 .060 35	.377* .026 35	.206 .236 35	.177 .310 35	.023 .897 35	.000 1.000 35	-.245 .157 35	.209 .227 35	.032 .856 35	.122 .484 35	.051 .769 35	.000 1.000 35	.423* .011 35
ITE M2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.440** .008 35	1 .493** .003 35	.465** .005 35	.348* .040 35	.236 .173 35	.300 .080 35	.145 .404 35	.119 .496 35	-.084 .633 35	.355* .036 35	.039 .824 35	.346* .042 35	.168 .335 35	.147 .400 35	.577* .000 35
ITE M3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.441** .008 35	.493** .003 35	1 .605** .000 35	.591** .000 35	.307 .073 35	.069 .694 35	.410* .014 35	.238 .169 35	.124 .480 35	-.097 .580 35	.146 .403 35	-.039 .825 35	-.130 .456 35	-.074 .673 35	.506* .002 35
ITE M4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.321 .060 35	.465** .005 35	.605** .000 35	1 .394* .019 35	.168 .335 35	.174 .317 35	.475** .004 35	.327 .055 35	.098 .576 35	-.006 .972 35	.081 .645 35	.023 .895 35	.010 .956 35	.044 .802 35	.509* .002 35
ITE M5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.377* .026 35	.348* .040 35	.591** .000 35	.394* .019 35	1 .251 35	.199 .615 35	.088 .005 35	.468** .115 35	.271 .384 35	.152 .527 35	-.111 .591 35	.094 .315 35	.175 .765 35	-.052 .671 35	.074 .002 35
ITE M6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.206 .236 35	.236 .173 35	.307 .073 35	.168 .335 35	.199 .251 35	1 .117 35	.270 .344 35	.165 .341 35	.166 .036 35	.356* .221 35	.212 .249 35	.200 .594 35	.093 .311 35	.176 .100 35	.282 .002 35

ITEM7	Pearson Correlation	.177	.300	.069	.174	.088	.270	1	.162	.108	.157	.246	.046	.296	.469*	.318	.505*
	Sig. (2-tailed)	.310	.080	.694	.317	.615	.117		.354	.538	.366	.154	.794	.084	.004	.062	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
ITEM8	Pearson Correlation	.023	.145	.410*	.475**	.468**	.165	.162	1	.579**	.294	-.094	.333	.248	.225	.335*	.565*
	Sig. (2-tailed)	.897	.404	.014	.004	.005	.344	.354		.000	.086	.592	.050	.152	.193	.049	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
ITEM9	Pearson Correlation	.000	.119	.238	.327	.271	.166	.108	.579**	1	.390*	.227	.405*	.269	.271	.274	.565*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.496	.169	.055	.115	.341	.538	.000		.021	.190	.016	.118	.115	.111	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
ITEM10	Pearson Correlation	-.245	-.084	.124	.098	.152	.356*	.157	.294	.390*	1	.187	.452*	.167	.315	.411*	.461*
	Sig. (2-tailed)	.157	.633	.480	.576	.384	.036	.366	.086	.021		.283	.006	.339	.065	.014	.005
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
ITEM11	Pearson Correlation	.209	.355*	-.097	-.006	-.111	.212	.246	-.094	.227	.187	1	.553*	.274	.556*	.377*	.499*
	Sig. (2-tailed)	.227	.036	.580	.972	.527	.221	.154	.592	.190	.283		.001	.111	.001	.025	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
ITEM12	Pearson Correlation	.032	.039	.146	.081	.094	.200	.046	.333	.405*	.452*	.553*	1	.325	.391*	.524*	.574*
	Sig. (2-tailed)	.856	.824	.403	.645	.591	.249	.794	.050	.016	.006	.001		.057	.020	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
ITEM13	Pearson Correlation	.122	.346*	-.039	.023	.175	.093	.296	.248	.269	.167	.274	.325	1	.420*	.573*	.564*

	Sig. (2-tailed)	.484	.042	.825	.895	.315	.594	.084	.152	.118	.339	.111	.057		.012	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
ITEM14	Pearson Correlation	.051	.168	-.130	-.010	-.052	-.176	.469**	.225	.271	.315	.556*	.391*	.420*	1	.698*	.576*
	Sig. (2-tailed)	.769	.335	.456	.956	.765	.311	.004	.193	.115	.065	.001	.020	.012		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
ITEM15	Pearson Correlation	.000	.147	-.074	.044	.074	.282	.318	.335*	.274	.411*	.377*	.524*	.573*	.698*	1	.627*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.400	.673	.802	.671	.100	.062	.049	.111	.014	.025	.001	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.423*	.577**	.506**	.509**	.502**	.502**	.505**	.565**	.565**	.461*	.499*	.574*	.564*	.576*	.627*	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.002	.002	.002	.002	.002	.000	.000	.005	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja

<b>Aspek</b>	<b>No Item</b>	<b><i>Pearson Correlation</i></b>	<b><i>Significancy</i></b>	<b>Keterangan</b>
Tuntutan	1	0,370	0,029	Valid
	2	0,360	0,034	Valid
	3	0,377	0,026	Valid
	4	0,343	0,043	Valid
	5	0,775	0,000	Valid
Kontrol	6	0,755	0,000	Valid
	7	0,821	0,000	Valid
	8	0,474	0,004	Valid
	9	0,640	0,000	Valid
	10	0,487	0,003	Valid
	11	0,675	0,000	Valid
Dukungan	12	0,535	0,001	Valid
	13	0,724	0,000	Valid
	14	0,529	0,001	Valid
	15	0,775	0,000	Valid
	16	0,411	0,014	Valid
	17	0,483	0,003	Valid

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	17









ITE M17	Pearson Correlation	.112	.106	.147	.127	.390*	.372*	.366*	-.159	.254	.179	.240	.254	.368*	.366*	.368*	.325	1	.483**
	Sig. (2-tailed)	.522	.545	.399	.468	.021	.028	.031	.362	.141	.304	.166	.141	.030	.031	.030	.057		.003
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.370*	.360*	.377*	.343*	.775**	.755**	.821**	.474**	.640**	.487**	.675**	.535**	.724**	.529**	.775**	.411*	.483**	1
	Sig. (2-tailed)	.029	.034	.026	.043	.000	.000	.000	.004	.000	.003	.000	.001	.000	.001	.000	.014	.003	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6 Uji Validitas dan Reliabilitas *Work-life balance (Z)*

<b>Aspek</b>	<b>No Item</b>	<b><i>Pearson Correlation</i></b>	<b><i>Significancy</i></b>	<b>Keterangan</b>
WIPL	1	0,575	0,000	Valid
	2	0,428	0,010	Valid
	3	0,517	0,001	Valid
	4	0,486	0,003	Valid
	5	0,335	0,049	Valid
	6	0,414	0,013	Valid
	7	0,386	0,022	Valid
PLIW	8	0,407	0,015	Valid
	9	0,387	0,022	Valid
	10	0,383	0,023	Valid
	11	0,354	0,037	Valid
WPLE	12	0,773	0,000	Valid
	13	0,789	0,000	Valid
	14	0,645	0,000	Valid
	15	0,717	0,000	Valid

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	15

## Correlations

	ITE M1	ITE M2	ITE M3	ITE M4	ITE M5	ITE M6	ITE M7	ITE M8	ITE M9	ITE M10	ITE M11	ITE M12	ITE M13	ITE M14	ITE M15	TOTAL
ITE M1 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .534** .001 35	.726** .000 35	.348* .041 35	.109 .531 35	-.018 .916 35	.111 .526 35	.162 .353 35	.181 .297 35	.223 .198 35	-.029 .870 35	.289 .093 35	.247 .153 35	.141 .421 35	.305 .075 35	.575* .000 35	
ITE M2 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.534** .001 35	1 .454** .006 35	.360* .034 35	.340* .046 35	.079 .652 35	.207 .234 35	-.022 .901 35	-.177 .309 35	-.051 .772 35	-.096 .583 35	.319 .062 35	.249 .150 35	.154 .377 35	-.044 .801 35	.428* .010 35	
ITE M3 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.726** .000 35	.454** .006 35	1 .222 35	.016 .929 35	.076 .665 35	.045 .797 35	.020 .908 35	.061 .726 35	.151 .386 35	.089 .612 35	.333 .050 35	.235 .173 35	.204 .240 35	.268 .119 35	.517* .001 35	
ITE M4 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.348* .041 35	.360* .034 35	.222 .200 35	1 .418* .012 35	.000 1.000 35	.286 .096 35	.171 .326 35	.216 .212 35	-.033 .850 35	.225 .194 35	.231 .182 35	.208 .230 35	.025 .886 35	.115 .509 35	.486* .003 35	
ITE M5 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.109 .531 35	.340* .046 35	.016 .929 35	.418* .012 35	1 .746 35	.057 .022 35	.387* .626 35	.085 .568 35	.100 .953 35	-.010 .536 35	-.108 .526 35	.111 .934 35	.015 .901 35	.022 .508 35	.116 .049 35	.335* .000 35
ITE M6 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.018 .916 35	.079 .652 35	.076 .665 35	.000 1.000 35	.057 .746 35	1 .768 35	-.052 .617 35	.088 .801 35	.044 .053 35	.330 .269 35	.192 .015 35	.408* .002 35	.515* .001 35	.347* .041 35	.177 .309 35	.414* .013 35



	Sig. (2-tailed)	.153	.150	.173	.230	.934	.002	.450	.021	.742	.003	.106	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
ITEM14	Pearson Correlation	.141	.154	.204	.025	.022	.347*	.232	.099	.137	.281	.221	.605*	.712*	1	.639*	.645*
	Sig. (2-tailed)	.421	.377	.240	.886	.901	.041	.179	.573	.434	.101	.202	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
ITEM15	Pearson Correlation	.305	.044	.268	.115	.116	.177	.220	.324	.423*	.354*	.369*	.481*	.625*	.639*	1	.717*
	Sig. (2-tailed)	.075	.801	.119	.509	.508	.309	.203	.058	.011	.037	.029	.003	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.575**	.428*	.517**	.486**	.335*	.414*	.386*	.407*	.387*	.383*	.354*	.773*	.789*	.645*	.717*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.001	.003	.049	.013	.022	.015	.022	.023	.037	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 7 Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.19542695
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.071
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.549
Asymp. Sig. (2-tailed)		.923

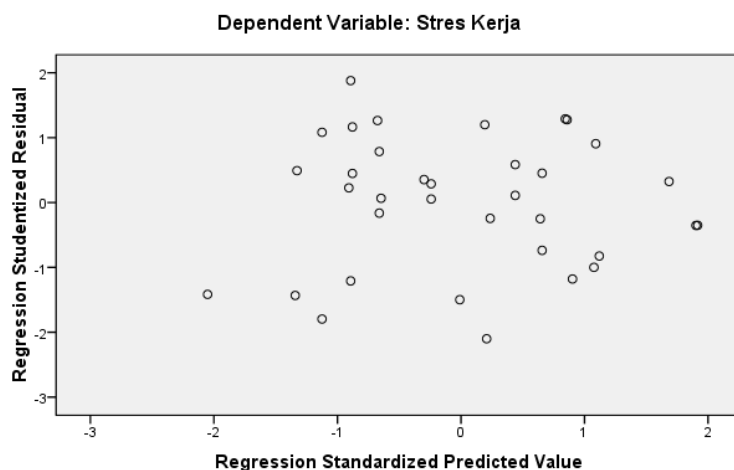
a. Test distribution is Normal.

Lampiran 8 Uji Multikolinearitas

Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1 (Constant)	.000		
Kepribadian <i>Kepribadian hardiness</i>	.928	.170	5.883
<i>Work-life balance</i>	.138	.170	5.883

Lampiran 9 Uji Heterokedastisitas

Scatterplot



Lampiran 10 Kepribadian Kepribadian *hardiness* dengan Stres Kerja**Correlations**

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	-.473**
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	35	35
Y	Pearson Correlation	-.473**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.473 <sup>a</sup>	.223	.200	4.410

Lampiran 11 Kepribadian *hardiness* dengan *Work-life balance***Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7.838	3.540		-2.214	.034
X	.946	.075	.911	12.694	.000

a. Dependent Variable: M

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 <sup>a</sup>	.830	.825	1.911

a. Predictors: (Constant), X



Lampiran 12 Kepribadian *hardiness* melalui *Work-life balance***Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	61.768	8.587		7.193	.000
X	.038	.409	.033	.092	.928
M	-.600	.394	-.555	-1.522	.138

a. Dependent Variable: Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525 <sup>a</sup>	.276	.231	4.325

a. Predictors: (Constant), M, X