

**PENGARUH RESILIENSI TERHADAP TINGKAT STRES
KERJA PADA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN
TULUNGAGUNG KABUPATEN TULUNGAGUNG**

S K R I P S I



oleh

**Nafis 'Alauddin Ahmad
NIM. 220401110201**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2026**

**PENGARUH RESILIENSI TERHADAP TINGKAT STRES
KERJA PADA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN
TULUNGAGUNG KABUPATEN TULUNGAGUNG**

S K R I P S I

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan
dalam memperoleh gelar sarjana Psikologi (S.Psi)

oleh

**Nafis 'Alauddin Ahmad
NIM. 220401110201**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH RESILIENSI TERHADAP TINGKAT STRES KERJA
PADA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN TULUNGAGUNG
KABUPATEN TULUNGAGUNG**

SKRIPSI

oleh

Nafis 'Alauddin Ahmad
NIM. 220401110201

Telah disetujui pada 18 Juni 2026.

Oleh:

Dosen Pembimbing	Tandatangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing 1 Halimatus Sa'diyah, M. Pd. NIP. 198311202023212021		18-06-2026
Dosen Pembimbing 2 Dr. Mualifah, MA NIP. 198505142019032008		17-06-2026

Makang, 18 Juni 2026
Mengetahui
Kepala Program Studi

Dr. Fina Hidayati, MA
NIP. 19861009201503200

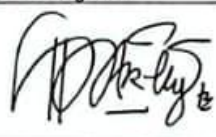
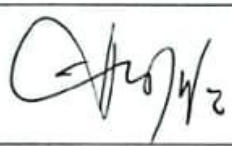
**PENGARUH RESILIENSI TERHADAP TINGKAT STRES
KERJA PADA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN
TULUNGAGUNG KABUPATEN TULUNGAGUNG**

SKRIPSI

Oleh

Nafis 'Alauddin Ahmad
NIM. 220401110201

telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan
Penguji Skripsi dalam Majelis Sidang Skripsi
pada tanggal, 12 Juli 2026

Susunan Dewan Penguji	Tandatangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Penguji Utama Dr. Iin Tri Rahayu, M. Si, Psi NIP. 197207181999032001		22/7/2026
Ketua Penguji Dr. Mualifah, MA NIP. 198505142019032008		22/7/2026
Sekretaris Penguji Halimatus Sa'diyah, M. Pd. NIP. 198311202023212021		23/7/2026

Disahkan Oleh
Dekan

Prof. Dr. Siti Mahmudah, M. Si
NIP. 196710291994032001



NOTA DINAS

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:

**PENGARUH RESILIENSI TERHADAP TINGKAT STRES KERJA PADA
GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN TULUNGAGUNG KABUPATEN
TULUNGAGUNG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Nafis 'Alauddin Ahmad
NIM : 220401110201
Program : SI 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, 18 - 06 - 2026
Dosen Pembimbing I



Halimatus Sa'diyah, M. Pd
NIP. 198311202023212021

NOTA DINAS

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:

**PENGARUH RESILIENSI TERHADAP TINGKAT STRES KERJA PADA
GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN TULUNGAGUNG KABUPATEN
TULUNGAGUNG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Nafis 'Alauddin Ahmad
NIM : 220401110201
Program : SI 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, 17 - 06 - 2026
Dosen Pembimbing II



Dr. Muallifah, MA
NIP. 198505142019032008

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nafis 'Alauddin Ahmad

NIM : 220401110201

Fakultas : Psikologi UIN Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **Pengaruh Resiliensi Terhadap Tingkat Stres Pada Guru SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika di kemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, ²³⁻⁰⁷⁻²⁰²⁶.....
Penulis,

Nafis 'Alauddin Ahmad
NIM. 220401110201

MOTTO

**“Tak Apa Jika Semuanya Terlewat, Tak Pernah Berdampak Penting
Bagiku”**

(Pikiran Yang Matang, Perunggu)

**“Tidaklah Seseorang Mencapai Kemuliaan Kecuali Dengan Menghormati
Ilmu, Guru, dan Orang tuanya”**

(Kitab Ta’limulta’alim)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin,

Dengan penuh rasa syukur, karya ini dipersembahkan sepenuh hati oleh penulis kepada:

1. Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan nikmatnya yang telah diberikan kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Kesehatan, kekuatan, keberkahan ilmu juga hal yang sangat disyukuri oleh penulis karena itulah kunci dari segala kesuksesan baik di dunia maupun di akhirat.
2. Terima kasih yang sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada keluarga tercinta, terutama Ibunda tercinta yang tak pernah berhenti mendoakan anak-anaknya Ibunda Titik Setyaningrum, dan juga Ayah hebat yang selalu mengusahakan yang terbaik untuk anaknya Ayah Ahmad Syamsuri. Tak lupa juga Mas Rizal dan Mbak Adin yang senantiasa *support* apa pun yang dilakukan Adek, selalu memberi arahan, selalu memberi semangat, dan yang terpenting memberi suntikan dana sehingga dalam menempuh perkuliahan ini Adikmu bisa menghadapi semua halangan dengan baik-baik saja.
3. Terima kasih juga kepada semua dosen yang telah dengan ikhlas memberikan ilmu kepada penulis semenjak menjadi mahasiswa baru hingga akhirnya penulis bisa menyelesaikan pendidikan S1 di Fakultas Psikologi UIN Malang tercinta ini. Serta berbagai elemen civitas di kampus ini, seperti ibu-ibu kantin, bapak satpam, dan semua yang pernah memberikan saya pengalaman yang sangat berharga.

4. Terima kasih penulis ucapkan kepada semua teman, sahabat, terutama sahabat “Karimun Jawa” yang tidak bisa lagi diungkapkan dengan kata-kata. Kalian adalah teman, sahabat, saudara yang membuat kehidupan kuliah terasa begitu berwarna. Lalu juga ada “Kabinet Saktira” yang telah memberikan begitu banyak pelajaran, begitu banyak pengalaman, aku bangga pernah bersama kalian. Tak lupa juga *event* kesayangan yaitu PASCO 2024 yang juga memberikan pengalaman serta arti tersendiri dalam masa perkuliahan penulis. Selanjutnya ada sedulur “Hurak-Huruk” yang saling membantu dalam pengerjaan tugas akhir ini, saling menguatkan dalam perjuangan yang kita lalui bersama, terima kasih banyak saudaraku. Pada segmen teman ini akan ditutup dengan ucapan terima kasih kepada teman penulis yaitu Moch. Irwansyah dan juga Dj Tekhen yang sudah ikhlas membantu proses pengerjaan skripsi penulis.
5. Terima kasih juga saya ucapkan kepada seseorang yang tidak bisa saya sebutkan namanya, karena telah selalu memberi *support*, memberikan validasi kepada penulis sehingga membuat penulis menjadi lebih percaya diri dalam melakukan segala hal.
6. Dan yang terakhir, tentu penulis mengucapkan terima kasih yang sangat mendalam kepada diri sendiri yang telah mampu bertahan, mampu menjalani, mampu bangkit, mampu menjaga semangat, mampu menjaga amanah untuk mengerjakan seluruh runtutan perkuliahan hingga akhirnya bisa mendapatkan S.Psi.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur senantiasa penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan proposal skripsi ini. Sholawat serta salam tetap tercurah limpahkan ke hadirat Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya kelak di hari akhir.

Penyusunan proposal ini tidak lepas dari dukungan, doa, serta bimbingan dari berbagai pihak. Dengan penuh kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., CAHRM., CRMP., selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Siti Mahmudah, M.Si., selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fina Hidayati, MA selaku Ketua program studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Halimatus Sa'diyah, M.Pd., selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing penulis dengan memberikan masukan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Dr. Mualifah, MA., sebagai dosen pembimbing II yang telah membimbing penulis dengan memberikan arahan, masukan, dan pengetahuan baru selama proses penyusunan skripsi ini.

6. Segenap dosen dan civitas akademikan Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan bimbingan dan bantuan kepada penulis selama masa perkuliahan.
7. Seluruh pihak yang telah membantu lancarnya penelitian, yaitu Dinas Pendidikan Kabupaten Tulungagung, serta semua guru dari SMP Negeri 1 Tulungagung, SMP Negeri 2 Tulungagung, SMP Negeri 3 Tulungagung, SMP Negeri 4 Tulungagung, SMP Negeri 5 Tulungagung, dan SMP Negeri 6 Tulungagung.

Penulis menyadari bahwa proposal penelitian ini masih jauh dari kata kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan supaya rencana penelitian ini dapat tersusun dengan lebih baik lagi. Semoga rencana penelitian ini dapat direalisasikan sehingga menjadi salah satu literatur yang berkontribusi positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang psikologi organisasi dan sosial.

Malang, 23 Juli 2026

Penulis

Nafis 'Alauddin Ahmad
NIM. 220401110201

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	7
A. Stres Kerja.....	7
1. Pengertian Stres Kerja.....	7
2. Aspek Stres Kerja.....	8
3. Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja.....	9
4. Stres Kerja menurut Perspektif Islam	9
B. Resiliensi.....	10
1. Pengertian Resiliensi.....	10
2. Aspek-Aspek Resiliensi	11
3. Faktor yang Memengaruhi Resiliensi	13
4. Resiliensi Menurut Perspektif Islam	15
C. Hubungan Stres Kerja dan Resiliensi	16
D. Kerangka Konseptual.....	18
E. Hipotesis Penelitian	18
BAB III METODE PENELITIAN	19
A. Desain Penelitian	19
B. Variabel Penelitian.....	19

C. Definisi Operasional	20
1. Stres kerja.....	20
2. Resiliensi.....	20
D. Partisipan Penelitian	20
1. Populasi.....	20
2. Sampel.....	21
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	21
1. Skala Resiliensi	22
2. Skala Stres Kerja	24
F. Validitas dan Reliabilitas	24
1. Validitas	24
2. Reliabilitas	26
G. Teknik Analisis Data	27
1. Uji Normalitas.....	27
2. Uji Linieritas	27
3. Uji Heteroskedastisitas.....	27
4. Analisis Deskriptif	28
5. Uji Hipotesis Penelitian	28
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	29
A. Gambaran Lokasi Penelitian.....	29
B. Pelaksanaan Penelitian.....	30
C. Data Demografis Penelitian	31
D. Hasil Penelitian	33
1. Uji Asumsi Klasik.....	33
2. Analisis Deskriptif	35
3. Faktor Pembentuk Variabel.....	38
4. Uji Hipotesis	40
E. Pembahasan	42
1. Tingkat Resiliensi pada Guru SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung	42
2. Tingkat Stres Kerja pada Guru SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung	44
3. Pengaruh Resiliensi terhadap Stres Kerja pada Guru SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung	46
BAB V PENUTUP	50
A. Kesimpulan	50
B. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN.....	56

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Blueprint Skala Resiliensi	23
Tabel 3.2	Blueprint Skala Stres Kerja	24
Tabel 3.3	Rangkuman Hasil Analisis Validitas Skala Stres Kerja	25
Tabel 3.4	Skor Cronbach's Alpha Skala Stres Kerja	26
Tabel 3.5	Nilai Reliabilitas Skala Resiliensi	26
Tabel 4.1	Data Demografis Partisipan Penelitian.....	32
Tabel 4.2	Hasil Uji Normalitas	33
Tabel 4.3	Hasil Analisis Deskriptif	35
Tabel 4.4	Hasil Kategorisasi Data Resiliensi	36
Tabel 4.5	Hasil Kategorisasi Data Stres Kerja	37
Tabel 4.6	Hasil Analisis Faktor Pembentuk Variabel Resiliensi.....	38
Tabel 4.7	Hasil Analisis Pembentuk Variabel Stres Kerja	39
Tabel 4.8	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	40
Tabel 4.9	Hasil Uji Koefisien Determinasi	41
Tabel 4.10	Hasil Uji Koefisien Regresi	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual Penelitian.....	18
Gambar 3.1	Hasil Uji Unidimensional.....	25
Gambar 4.1	Hasil Uji Linieritas	34
Gambar 4.2	Hasil Uji Linieritas	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Skala Resiliensi	57
Lampiran 2	Skala Stres Kerja	59
Lampiran 3	Tabulasi Skor Resiliensi	61
Lampiran 4	Tabulasi Skor Stres Kerja	62
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja	63
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja	66
Lampiran 7	Hasil Uji Normalitas	66
Lampiran 8	Hasil Uji Linieritas	67
Lampiran 9	Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
Lampiran 10	Hasil Uji Deskriptif Statistik	68
Lampiran 11	Hasil Uji Hipotesis	70
Lampiran 12	Surat Izin Penelitian	71

ABSTRAK

Nafis 'Alauddin Ahmad, 220401110201 Pengaruh Resiliensi Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Guru SMP di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung. Skripsi, Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2026.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat resiliensi, tingkat stres kerja, serta pengaruh resiliensi terhadap stres kerja pada guru SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Partisipan penelitian berjumlah 201 guru yang diambil menggunakan teknik sampel berdasarkan teori Roscoe. Instrumen yang digunakan adalah skala resiliensi Connor-Davidson *Resilience Scale* (CD-RISC) dan skala stres kerja berdasarkan aspek Robbins yang telah dimodifikasi. Analisis data dilakukan dengan uji regresi linier sederhana setelah memenuhi uji asumsi klasik (normalitas, linearitas, dan heteroskedastisitas). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki tingkat resiliensi dalam kategori sedang (63,70%) dan tingkat stres kerja dalam kategori sedang (66,60%). Aspek kompetensi personal memberikan kontribusi terbesar terhadap resiliensi (32,30%), sedangkan gejala fisiologis menjadi aspek paling dominan dalam stres kerja (44,20%). Hasil uji regresi linier sederhana membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara resiliensi terhadap stres kerja ($p = 0,001$; $\beta = -0,191$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,051 menunjukkan bahwa resiliensi hanya mampu menjelaskan 5,1% variasi stres kerja, sementara 94,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja, dukungan sosial, dan lingkungan organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa meskipun resiliensi berperan sebagai faktor protektif yang membantu guru mengelola tekanan pekerjaan, stres kerja merupakan fenomena multidimensional yang memerlukan intervensi tidak hanya pada individu tetapi juga pada sistem pendukung di lingkungan sekolah. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan program penguatan resiliensi guru guna menjaga kesejahteraan psikologis dan kinerja profesional mereka.

Kata Kunci: Resiliensi, Stres Kerja, Guru SMP, Pendidikan

ABSTRACT

Nafis 'Alauddin Ahmad, 220401110201. *The Effect of Resilience on Work Stress Level Among Public Junior High School Teachers in Tulungagung Subdistrict, Tulungagung Regency*. Skripsi, Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2026.

This study aims to determine the levels of resilience and work-related stress, as well as the effect of resilience on work-related stress among public junior high school teachers in Tulungagung District, Tulungagung Regency. The research method used was a quantitative approach with a survey design. The study participants consisted of 201 teachers selected using a sampling technique based on Roscoe's theory. The instruments used were the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) and a work-related stress scale based on Robbins' framework, which had been modified. Data analysis was conducted using simple linear regression after meeting the classical assumption tests (normality, linearity, and heteroscedasticity). The results showed that the majority of teachers had moderate levels of resilience (63.70%) and moderate levels of work-related stress (66.60%). The personal competence aspect contributed the most to resilience (32.30%), while physiological symptoms were the most dominant aspect of work-related stress (44.20%). The results of the simple linear regression test prove that there is a negative and significant relationship between resilience and work-related stress ($p = 0.001$; $\beta = -0.191$). The coefficient of determination (R^2) value of 0.051 indicates that resilience accounts for only 5.1% of the variation in work-related stress, while the remaining 94.9% is influenced by other factors such as workload, social support, and the organizational environment. These findings confirm that although resilience acts as a protective factor that helps teachers manage work pressure, work-related stress is a multidimensional phenomenon that requires interventions not only at the individual level but also within the support systems in the school environment. This study provides an empirical contribution to the development of teacher resilience-building programs aimed at maintaining their psychological well-being and professional performance.

Keywords: Resilience, Work Stress, Middle school Teacher, Education

المُلخَص

نافث علاء الدين أحمد، ٢٠١٠-٢٠١١-٢٠١٢. أثر المرونة النفسية على مستوى ضغوط العمل لدى معلمي المدارس المتوسطة الحكومية في ناحية تولونج أجونج، منطقة تولونج أجونج. بحث جامعي، كلية علم النفس بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، ٢٠٢٦ م

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مستويات المرونة النفسية وضغوط العمل، بالإضافة إلى معرفة أثر المرونة النفسية على ضغوط العمل لدى معلمي المدارس المتوسطة الحكومية في ناحية تولونج أجونج، بمنطقة تولونج أجونج. اعتمد البحث على المنهج الكمي بتصميم مسحي. وشملت عينة الدراسة ٢٠١ معلمًا تم اختيارهم بناءً وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس كونور ديفيدسون (Roscoe) على تقنية أخذ العينات وفقًا لنظرية روسكو أُجري (Robbins) ومقياس ضغوط العمل المعدل بناءً على إطار روبنز (CD-RISC) للمرونة النفسية، تحليل البيانات باستخدام الانحدار الخطي البسيط بعد استيفاء اختبارات الافتراضات الكلاسيكية (الاعتدالية الخطية، واختلاف التجانس). وأظهرت النتائج أن غالبية المعلمين يمتلكون مستويات متوسطة من المرونة النفسية (%٦٣,٧٠) ومستويات متوسطة من ضغوط العمل (%٦٦,٦٠). (وكان بعد الكفاءة الشخصية هو الأكثر إسهامًا في المرونة النفسية (%٣٢,٣٠)، في حين كانت الأعراض الفسيولوجية الجسدية هي البُعد الأكثر هيمنة في ضغوط العمل (%٤٤,٢٠). (كما أثبتت نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط وجود علاقة $(p = 0.001; \beta = -0.191)$ سلبية) عكسية (ذات دلالة إحصائية بين المرونة النفسية وضغوط العمل إلى أن المرونة النفسية تفسر %٥,١ فقط من التباين في ضغوط $(R^2 = 0.051)$ وتشير قيمة معامل التحديد العمل، بينما تعود النسبة المتبقية (%٩٤,٩) إلى عوامل أخرى مثل عبء العمل، والدعم الاجتماعي، والبيئة التنظيمية. تؤكد هذه النتائج أنه على الرغم من أن المرونة النفسية تعمل كعامل حماية يساعد المعلمين على إدارة ضغوط العمل، إلا أن ضغوط العمل تظل ظاهرة متعددة الأبعاد تتطلب تدخلات ليس فقط على المستوى الفردي، بل وأيضًا ضمن أنظمة الدعم في البيئة المدرسية. تقدم هذه الدراسة مساهمة تجريبية لتطوير برامج بناء المرونة النفسية للمعلمين بهدف الحفاظ على رفايتهم النفسية وأدائهم المهني

الكلمات المفتاحية: المرونة النفسية، ضغوط العمل، معلم المدارس المتوسطة، التربية والتعليم

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia pendidikan, guru sekolah memiliki peran yang sangat vital dalam mendukung keberlangsungan proses belajar mengajar. Tidak hanya bertanggung jawab dalam menyampaikan materi pelajaran, tenaga pendidik juga menjalankan berbagai tugas lain seperti penyusunan perangkat ajar, administrasi kelas, evaluasi hasil belajar, pelayanan kebutuhan siswa, serta menjaga komunikasi yang efektif dengan orang tua. Kompleksitas tugas ini semakin meningkat seiring tuntutan kurikulum yang berubah-ubah, target capaian sekolah, dan kebijakan pendidikan yang dinamis. Keseluruhan tanggung jawab tersebut menuntut guru untuk memiliki kompetensi profesional sekaligus ketahanan psikologis dalam mengelola tekanan pekerjaan.

Stres kerja telah menjadi fenomena global yang banyak dialami oleh tenaga pendidik. Tekanan dalam pekerjaan, seperti beban kerja yang tinggi, tuntutan administratif, manajemen kelas yang kompleks, serta hubungan interpersonal yang kurang harmonis dapat menjadi sumber stres signifikan (Kyriacou, 2001). Ketika stres kerja tidak terkelola, dampaknya dapat terlihat dalam bentuk kelelahan emosional (burnout), penurunan motivasi, gangguan kesehatan, hingga menurunnya kualitas pengajaran di kelas. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja bukan hanya persoalan individual, tetapi juga berpengaruh langsung pada kualitas layanan pendidikan secara keseluruhan. Gambaran umum tentang stres kerja adalah saat kondisi ketegangan fisik maupun psikis yang timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya (Bachroni & Asnawi, 2015). Tekanan dalam pekerjaan, konflik peran, serta hubungan interpersonal yang tidak harmonis di lingkungan kerja menjadi faktor utama penyebab stres. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat menurunkan motivasi, kinerja, dan kesejahteraan psikologis guru.

Secara teoritis, stres kerja pada guru merupakan fenomena yang dapat dijelaskan melalui berbagai pendekatan dalam psikologi kerja dan organisasi.

Cooper (2000) menyatakan bahwa stres kerja muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu untuk memenuhinya. Dalam konteks profesi guru, tuntutan administratif, beban mengajar, serta tekanan pencapaian akademik siswa menjadi stresor utama yang dapat memicu ketegangan psikologis.

Fenomena stres kerja juga terjadi pada guru di SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung, di mana mereka menghadapi berbagai bentuk tekanan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara informal, beberapa guru menyebutkan bahwa tuntutan untuk mencapai target nilai siswa, keterbatasan waktu dalam penyusunan perangkat ajar, serta beban administrasi yang menumpuk sering kali menimbulkan kelelahan emosional. Di sisi lain, guru juga dituntut untuk tetap profesional dalam berinteraksi dengan siswa, rekan kerja, maupun pihak manajemen sekolah. Selain itu, keberagaman karakter siswa, termasuk adanya perilaku yang menyimpang dari aturan sekolah, turut menjadi sumber tekanan tersendiri bagi guru. Salah satu guru laki-laki berinisial AS menjelaskan

“Salah satu tekanan yang sering saya rasakan adalah tuntutan untuk mencapai target nilai siswa. Kami dituntut agar hasil belajar siswa sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga terkadang menimbulkan beban tersendiri”

Ada juga guru perempuan berinisial TS menjelaskan saat dilakukan wawancara terkait hal-hal yang dapat memicu stres kerja pada guru sebagai berikut,

"Yang paling membuat saya stres biasanya ketika harus menyelesaikan administrasi dalam waktu yang bersamaan dengan kegiatan mengajar. Kadang saya merasa waktu 24 jam sehari itu kurang karena setelah pulang sekolah masih harus mengoreksi tugas, membuat laporan, dan mempersiapkan materi untuk hari berikutnya."

Selanjutnya peneliti bertanya pada guru laki-laki berinisial TB tentang apa yang dirasakan seorang guru saat mengalami stres terhadap pekerjaan mereka

"Biasanya yang paling saya rasakan itu pikiran jadi berat. Rasanya banyak sekali yang harus dipikirkan dan diselesaikan dalam waktu bersamaan. Kadang saya jadi mudah lelah, sulit berkonsentrasi, dan kalau

sudah di rumah masih kepikiran pekerjaan sekolah. Akibatnya waktu istirahat jadi berkurang dan besoknya badan terasa kurang bugar."

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa guru dan staf membutuhkan kemampuan resiliensi yang baik agar mampu beradaptasi dengan tekanan kerja yang ada dan tetap menjalankan tugas secara optimal. Tanpa resiliensi yang memadai, individu berisiko mengalami stres kerja yang berkepanjangan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada menurunnya motivasi, efektivitas kerja, serta kualitas proses pembelajaran.

Selanjutnya, faktor psikologis yang berperan penting dalam menghadapi stres kerja adalah resiliensi. Resiliensi atau kemampuan untuk bangkit kembali dari kesulitan, menjadi faktor penting dalam menghadapi stres kerja. Resiliensi menurut VaenBrda (2001) adalah kapasitas dinamis untuk tetap sehat dan menjalankan fungsi melalui pemaknaan hidup, pemanfaatan sumber daya, serta kemampuan menyesuaikan diri terhadap tantangan. Dalam konteks pendidikan, guru yang memiliki tingkat resiliensi tinggi cenderung mampu mengelola stres kerja dan menjaga kesejahteraan psikologis mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Howard & Johnson (2004) memberikan hasil bahwa resiliensi dapat berfungsi sebagai pencegah terhadap stres kerja, sehingga guru yang resilien lebih mampu mempertahankan kinerja dan kepuasan kerja yang lebih baik.

Penelitian mengenai stres kerja dan resiliensi menunjukkan bahwa kemampuan individu untuk bangkit dari tekanan memiliki peran besar dalam menurunkan dampak psikologis dari beban pekerjaan. Studi oleh Rahmita dkk. (2021) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat resiliensi tinggi cenderung memiliki stres kerja yang lebih rendah, bahkan pada situasi kerja penuh tekanan seperti masa pandemi, di mana resiliensi terbukti berperan sebagai faktor protektif yang membantu individu tetap stabil secara emosional dan produktif di lingkungan kerja yang menuntut. Temuan serupa juga ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Akbar dkk. (2017) pada guru sekolah dasar, yang mengidentifikasi adanya hubungan negatif signifikan antara resiliensi dan stres kerja, sehingga guru yang memiliki kemampuan adaptasi, regulasi emosi, dan daya lenting yang baik lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan tanpa

mengalami gangguan psikologis yang berarti. Namun demikian, Pungki (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa adanya hubungan resiliensi dan stres kerja pada guru SDN Srandol Kulon, menemukan bahwa meskipun tidak ada hubungan signifikan secara statistik, guru dengan resiliensi tinggi menunjukkan kemampuan lebih baik dalam mengendalikan stres di lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor kontekstual seperti lingkungan kerja, dukungan sosial, dan budaya organisasi sekolah dapat memengaruhi efektivitas resiliensi dalam menekan stres kerja.

Sebagian besar penelitian mengenai stres kerja masih banyak difokuskan pada guru sekolah dasar, tenaga kesehatan, atau pekerja di sektor perusahaan. Sementara itu, penelitian yang secara khusus mengkaji guru SMP Negeri, terutama dalam konteks sekolah negeri di tingkat daerah seperti SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung, masih relatif terbatas. Padahal dinamika kerja guru SMP memiliki karakteristik tersendiri, seperti menghadapi peserta didik yang berada pada masa transisi dari anak menuju remaja, tuntutan pengelolaan kelas yang lebih kompleks, serta ekspektasi akademik yang semakin tinggi. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan tingkat stres kerja yang berbeda dibandingkan dengan jenjang pendidikan lainnya, sehingga penting untuk mengkaji secara lebih spesifik bagaimana resiliensi berpengaruh terhadap stres kerja pada guru SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung. Secara teoritis, penelitian ini penting karena bisa menambah kajian psikologi kerja dan pendidikan dengan menambahkan perspektif budaya terhadap teori resiliensi dan stres kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pengembangan terhadap penelitian tentang resiliensi menurut VaenBrda (2001) dalam konteks profesi guru di Indonesia, yang tentu memiliki tantangan dan tekanan kerja yang khas. Sementara secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pihak sekolah dan dinas pendidikan untuk menyusun program pelatihan yang berfokus pada pengembangan resiliensi guru, seperti pelatihan regulasi emosi, manajemen stres, dan penguatan dukungan sosial di lingkungan kerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh resiliensi terhadap tingkat stres kerja pada guru SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung. Dengan menggunakan instrumen pengukuran yang tervalidasi serta berfokus pada konteks pendidikan lokal, penelitian ini diharapkan tidak hanya dapat mengisi keterbatasan penelitian sebelumnya, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi sekolah, guru, dan pemangku kebijakan pendidikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam pengembangan program pelatihan, layanan konseling, maupun upaya peningkatan resiliensi guru guna mendukung ketahanan psikologis mereka sehingga tetap mampu menjalankan tugas profesional secara optimal.

B. Rumusan Masalah

1. Seberapa besar tingkat resiliensi yang dimiliki oleh guru SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung?
2. Seberapa besar tingkat stres kerja yang dialami oleh SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung?
3. Apakah ada pengaruh tingkat resiliensi terhadap tingkat stres kerja pada SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui tingkat resiliensi yang dimiliki oleh SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung
2. Mengetahui tingkat stres kerja yang dialami oleh SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung
3. Mengetahui pengaruh tingkat resiliensi terhadap tingkat stres kerja pada guru SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi pada pengembangan kajian psikologi kerja dan pendidikan, khususnya terkait peran resiliensi sebagai faktor protektif terhadap stres kerja pada guru

2. Manfaat Praktis

Menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam merancang program penguatan resiliensi guru untuk menjaga kesehatan mental dan meningkatkan kinerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja di definisikan sebagai respons fisiologis, psikologis, dan perilaku negatif yang timbul akibat ketidakcocokan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya seorang individu dalam mengatasinya (Cooper & Marshall, 2024). Ketika individu menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, tetapi tidak memiliki kemampuan, waktu, atau dukungan yang cukup untuk memenuhinya, maka keseimbangan antara tuntutan dan kapasitas pribadi menjadi terganggu. Proses stres dipandang sebagai hasil dari interaksi antara faktor eksternal (tekanan pekerjaan) dan proses penilaian internal (*appraisal*), sebagaimana dijelaskan dalam model stres transaksional oleh Lazarus & Folkman (1984). Dalam model tersebut, stres muncul ketika seseorang menilai situasi tertentu sebagai ancaman terhadap kesejahteraan psikologisnya, serta meyakini bahwa sumber daya pribadi yang dimilikinya tidak cukup untuk menghadapi situasi tersebut.

Bagi para guru, stres kerja sering timbul dari permasalahan seperti beban administrasi, intensitas kegiatan belajar mengajar, dan tekanan tuntutan kinerja Priliana dkk. (2023). Guru tidak hanya berperan sebagai pendidik, tetapi juga sebagai pembimbing, pengelola kelas, serta pelaksana kebijakan sekolah yang terus berubah. Tekanan tambahan berupa penyesuaian terhadap kurikulum baru, ekspektasi orang tua, dan kebutuhan siswa yang beragam memperbesar kompleksitas pekerjaan guru. Selain itu, dinamika hubungan interpersonal antar guru, serta dengan kepala sekolah dan orang tua siswa, dapat memperkuat atau justru memperparah tingkat stres yang dialami.

Hasil penelitian kuantitatif oleh Khairunnisa dkk. (2024) menunjukkan bahwa beban kerja, konflik peran, dan kurangnya dukungan sosial

merupakan determinan signifikan stres guru. Temuan tersebut menegaskan bahwa stres tidak hanya bersumber dari tuntutan pekerjaan yang tinggi, tetapi juga dari keterbatasan sistem pendukung dalam lingkungan kerja, seperti tidak adanya apresiasi, supervisi yang kurang efektif, serta iklim organisasi yang tidak kondusif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja pada guru merupakan fenomena multidimensional yang mencakup aspek pribadi, sosial, dan organisasi. Guru tidak hanya menghadapi tuntutan akademik dan administratif, tetapi juga tekanan psikologis akibat peran ganda dan ekspektasi tinggi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pemahaman terhadap stres kerja perlu dilakukan secara komprehensif, dengan memperhatikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas adaptif individu, serta pentingnya dukungan lingkungan kerja yang sehat dan responsif terhadap kesejahteraan psikologis guru.

2. Aspek Stres Kerja

Robbins (2006) menjelaskan bahwa stres kerja muncul dari ketiga aspek, yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku.

a) Aspek Fisiologis (*Physiological Aspect*)

Reaksi tubuh terhadap stres, seperti sakit kepala, nyeri punggung, gangguan pencernaan, atau ketegangan otot. Aspek ini menggambarkan respons fisik yang muncul akibat tekanan pekerjaan.

b) Aspek Psikologis (*Psychological Aspect*)

Respons emosional dan kognitif terhadap stres, seperti rasa khawatir, gelisah, bingung, atau kelelahan mental. Mencerminkan kondisi batin individu yang merasa tidak mampu menghadapi tuntutan.

c) Aspek Perilaku (*Behavioral Aspect*)

Bentuk ekspresi stres dalam perilaku nyata, seperti mudah marah, sulit mengendalikan emosi, menarik diri dari lingkungan sosial, atau menurunnya motivasi dan kinerja.

3. Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja

Robbins (2006) juga menjelaskan terkait faktor yang mempengaruhi stres kerja sebagai berikut

a) Faktor Lingkungan

Perubahan yang mungkin terjadi secara tidak pasti dalam sebuah lingkungan kerja atau organisasi, dapat mempengaruhi tingkat stres kerja.

b) Faktor Organisasional

Faktor ini terjadi ketika ada tuntutan kerja yang berlebih serta tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam waktu tertentu.

c) Faktor Individual

Kondisi yang bisa mempengaruhi kehidupan secara individual seperti faktor ekonomi, keluarga, dan kepribadian seseorang.

4. Stres Kerja menurut Perspektif Islam

Stres merupakan kondisi psikologis yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia, terutama ketika individu menghadapi tekanan, tantangan, dan berbagai permasalahan hidup. Dalam perspektif Islam, kondisi tersebut dipandang sebagai bagian dari ketentuan Allah SWT yang dialami setiap manusia sebagai bentuk ujian kehidupan. Pandangan ini ditegaskan dalam Al-Qur'an melalui firman Allah SWT dalam Surah Al-Insyirah ayat 5–6, yang berbunyi:

﴿فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۝ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۝﴾

Artinya: “Maka, sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan.” (QS. Al-Insyirah: 5-6)

Ayat tersebut menunjukkan bahwa kesulitan hidup yang dialami manusia, termasuk tekanan psikologis dan stres, merupakan bagian dari ketentuan Allah SWT yang bersifat sementara karena selalu disertai dengan jalan keluar dan kemudahan. Pemahaman ini sejalan dengan penafsiran

Shihab & Al-Misbah (2002) yang menjelaskan bahwa pengulangan frasa al-‘usr dan al-yusr menegaskan bahwa kesulitan tidak pernah hadir secara terpisah, melainkan selalu berdampingan dengan kemudahan yang telah Allah SWT sediakan bagi hamba-Nya. Oleh karena itu, manusia tidak dibenarkan untuk larut dalam keterpurukan

B. Resiliensi

1. Pengertian Resiliensi

Istilah resiliensi berakar dari kata Latin abad pertengahan “resilien”, yang berarti “melompat kembali” atau “kembali ke keadaan semula”. Dalam perkembangan bahasa Inggris, kata “resilien” digunakan untuk menggambarkan kemampuan seseorang dalam memulihkan diri setelah mengalami tekanan atau situasi yang sulit. Berdasarkan makna etimologis tersebut, resiliensi dapat dipahami sebagai kapasitas individu untuk bangkit, pulih, dan kembali stabil setelah menghadapi kondisi menantang atau keadaan yang tidak menguntungkan (Abidin, 2011).

Menurut Connor & Davidson (2003), resiliensi dapat dipahami sebagai kemampuan individu untuk beradaptasi secara positif ketika menghadapi tekanan, tantangan, maupun kesulitan hidup. Kapasitas ini memungkinkan seseorang tidak hanya mampu bertahan dalam situasi yang menekan, tetapi juga berkembang dan menjadi lebih kuat setelah melewatinya. Dengan kata lain, resiliensi mencerminkan potensi individu untuk pulih dari pengalaman negatif serta memanfaatkannya sebagai sarana pertumbuhan pribadi dan penguatan diri.

Dalam psikologi positif, resiliensi sering dikaitkan dengan konsep *hardiness* karena keduanya sama-sama menggambarkan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan. Namun, keduanya memiliki perbedaan yang cukup jelas. *Hardiness* dipahami sebagai ciri kepribadian yang cenderung stabil dan terdiri dari tiga unsur penting, yaitu komitmen, kontrol, dan pandangan bahwa tantangan merupakan kesempatan untuk berkembang

(Mund, 2016). Di sisi lain, resiliensi menurut Masten (dalam Diah dkk. 2020) dipandang sebagai proses adaptasi yang berlangsung secara dinamis, di mana individu mampu menghasilkan respons positif meskipun berada dalam kondisi yang berisiko atau penuh tekanan. Resiliensi berperan sebagai mekanisme perlindungan yang membantu seseorang mengurangi dampak negatif stres dan tetap berfungsi secara optimal. Oleh sebab itu, dalam lingkungan kerja yang menuntut dan terus berubah, resiliensi dianggap lebih relevan karena sifatnya yang dapat dikembangkan melalui berbagai intervensi, sehingga dapat membantu individu menghindari burnout dan tetap efektif dalam menjalankan tugasnya

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa resiliensi merupakan kapasitas dinamis yang memungkinkan individu untuk pulih, beradaptasi, dan bahkan berkembang ketika menghadapi tekanan atau kesulitan hidup. Resiliensi tidak hanya mencakup proses pemulihan, tetapi juga transformasi positif yang memperkuat individu. Dengan demikian, resiliensi dapat dipahami sebagai kemampuan menyeluruh yang melibatkan aspek kognitif, emosional, dan perilaku untuk mengelola tekanan secara efektif sehingga seseorang dapat tetap berfungsi optimal serta memperoleh pembelajaran maupun kekuatan baru dari pengalaman yang menantang.

2. Aspek-Aspek Resiliensi

Connor & Davidson (2003) menjelaskan bahwa terdapat lima aspek resiliensi, diantaranya adalah kompetensi pribadi, percaya pada diri sendiri, adaptasi, kontrol diri, dan spiritual. Berikut merupakan penjelasan dari ke lima aspek tersebut:

a) Kompetensi Pribadi (*Personal Competence*)

Individu tertentu menunjukkan karakteristik ketahanan yang kuat melalui semangat tinggi, keteguhan hati, dan sikap pantang menyerah dalam menghadapi berbagai situasi. Mereka mampu tetap berdiri tegar meskipun berulang kali mengalami kegagalan, serta tidak mudah kehilangan motivasi ketika berhadapan dengan tantangan yang

kompleks. Sifat ini tercermin dari kemampuan untuk memaknai hambatan dengan lebih positif, tetap fokus pada tujuan, dan terus berusaha mencapai hasil terbaik. Meskipun perjalanan menuju tujuan dipenuhi tekanan, rintangan berat, maupun pengalaman yang mengguncang, individu dengan karakter tersebut tetap berkomitmen untuk menyesuaikan diri dan melanjutkan perjuangan. Ketangguhan inilah yang menunjukkan kemampuan adaptif dan persistensi tinggi dalam menghadapi tuntutan maupun kondisi hidup yang sulit.

b) Percaya Pada Diri Sendiri (*Trust in One's Instincts*)

Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi umumnya mampu mengelola serta mengendalikan emosinya secara efektif, sehingga tetap dapat berpikir jernih meskipun berada dalam situasi penuh tekanan. Kemampuan ini membantu mereka mempertahankan kinerja yang stabil dan tetap fokus ketika menghadapi tantangan. Mereka juga cenderung memanfaatkan humor sebagai strategi koping adaptif dan lebih mudah beradaptasi dengan pengalaman emosional yang negatif. Selain itu, keyakinan diri yang kuat terhadap kemampuan pribadi membuat individu tersebut lebih mampu menghadapi tekanan mental, karena mereka dapat mempertimbangkan masalah secara lebih objektif dan tenang. Sikap ini turut memperkuat toleransi terhadap kondisi yang menekan dan berkontribusi pada ketahanan psikologis yang lebih baik dalam menghadapi stres jangka panjang.

c) Adaptasi (*Positive Acceptance of Change*)

Individu yang mampu beradaptasi dengan baik biasanya dapat merespons perubahan maupun tekanan secara positif dan konstruktif. Mereka tidak hanya mampu bertahan dalam situasi sulit, tetapi juga cenderung memandang perubahan sebagai tantangan menarik atau peluang untuk berkembang. Dalam menghadapi hambatan, individu ini menunjukkan ketahanan emosional melalui sikap sabar dan tidak mudah menyerah, sehingga mampu melewati berbagai kesulitan yang

muncul. Selain itu, keterbukaan terhadap hal baru, fleksibilitas dalam menyesuaikan diri, serta kemampuan menjalin hubungan interpersonal yang harmonis menjadi aspek penting yang memperkuat kualitas dirinya dalam berinteraksi dengan lingkungan sosial

d) Pengendalian Diri (*Self-Control*)

Individu memiliki otonomi diri untuk menentukan arah hidup berdasarkan nilai dan tujuannya, namun harus diimbangi dengan kesadaran bahwa ketidakpastian adalah bagian inheren dari kehidupan. Penetapan tujuan yang terarah memungkinkan respons positif terhadap dinamika perubahan, yang kemudian diwujudkan melalui perancangan strategi efektif serta kesediaan menerima dukungan eksternal. Kedewasaan hidup tercermin dalam menyeimbangkan pengelolaan diri proaktif dengan penerimaan terhadap hal-hal yang berada di luar kontrol individu.

e) Pengaruh Spiritual (*Spiritual Influences*)

Keyakinan terhadap takdir Ilahi dan nilai-nilai spiritual termanifestasi dalam perilaku sehari-hari yang koheren dengan ajaran agama, berfungsi sebagai fondasi moral dan sumber kekuatan batin dalam menghadapi tantangan. Kepercayaan ini menawarkan harapan dan arah di tengah kesulitan, mendukung individu untuk mempertahankan sikap positif. Individu dengan resiliensi tinggi cenderung memaknai setiap peristiwa sebagai bagian dari skenario Ilahi yang sarat hikmah, yang pada gilirannya menumbuhkan ketenangan jiwa, memfasilitasi penemuan pelajaran di balik ujian, dan membentuk pribadi yang lebih bijaksana dan tangguh.

3. Faktor yang Memengaruhi Resiliensi

Menurut Grotberg dalam Wahid, n.d. (2024) tingkat resiliensi seseorang dipengaruhi oleh tiga komponen utama, yaitu *I Have* (sumber dukungan yang dimiliki individu), *I Am* (sikap, karakter, dan keyakinan

positif tentang diri), serta *I Can* (kemampuan individu dalam menghadapi masalah dan mengatasi tekanan).

a) Saya Punya (*I Have*)

Faktor ini menggambarkan aspek resiliensi yang muncul dari bagaimana individu memaknai dukungan dan sumber daya yang tersedia di lingkungannya (*external support and resources*). Artinya, bantuan dari orang lain, baik berupa perhatian, motivasi, maupun dukungan sosial, dapat memperkuat kemampuan individu untuk bangkit dan tetap bersemangat menghadapi kesulitan. Hal ini sesuai dengan sifat dasar manusia sebagai makhluk sosial yang tidak dapat hidup sepenuhnya tanpa kehadiran orang lain. Bahkan individu yang memiliki tingkat kemandirian tinggi sekalipun tetap memerlukan dukungan sosial sebagai sumber kekuatan dan dorongan positif dalam menghadapi tekanan.

b) Saya Ini (*I am*)

Faktor ini berhubungan dengan bagaimana individu memberi makna pada kekuatan yang berasal dari dalam dirinya sendiri (*personal internal strengths*). Aspek ini mencakup pemahaman terhadap kemampuan diri, keyakinan diri, harga diri, serta rasa tanggung jawab sebagai bagian dari modal psikologis untuk menghadapi kesulitan. Bersama dengan dukungan eksternal, kekuatan internal berperan penting dalam membentuk pribadi yang tangguh. Individu yang mampu mengenali dan memanfaatkan potensi dirinya cenderung lebih cepat bangkit setelah mengalami tekanan, tidak larut dalam kesedihan, serta memahami bahwa kehidupan selalu memiliki dinamika pasang surut. Kekuatan ini juga membantu individu tetap terarah pada tujuan hidup dan menjaga keseimbangan emosional maupun mental meskipun berada dalam situasi yang menantang.

c) Saya Bisa (I Can)

Faktor ini berkaitan dengan kemampuan individu dalam memanfaatkan keterampilan sosial dan kapasitas interpersonalnya (*social and interpersonal skills*). Salah satu aspek utama dalam faktor ini adalah kemampuan pemecahan masalah, di mana individu yang resilien mampu mengenali situasi yang menjadi sumber kesulitan dan mencari strategi penyelesaian yang efektif. Selain itu, individu yang memiliki resiliensi yang baik juga mampu menyadari potensi diri serta memanfaatkan kekuatan tersebut sebagai modal untuk bangkit kembali setelah mengalami tekanan atau kegagalan. Dengan demikian, kemampuan interpersonal dan keterampilan menghadapi masalah berperan penting dalam membantu individu menyesuaikan diri dan tetap berfungsi optimal dalam berbagai situasi menantang.

Resiliensi terbentuk melalui perpaduan tiga komponen utama, yaitu dukungan lingkungan (*I Have*), kekuatan pribadi (*I Am*), serta kemampuan sosial dan pemecahan masalah (*I Can*). Ketiganya harus saling melengkapi, karena dukungan dari orang lain tidak akan efektif jika individu tidak memiliki keyakinan dan kekuatan dalam dirinya, ataupun keterampilan untuk mengatasi tantangan yang dihadapi. Demikian juga, kemampuan personal dan kepercayaan diri tidak akan menghasilkan ketangguhan apabila tidak ditunjang dengan kemampuan berinteraksi dan penyelesaian masalah, serta lingkungan yang memberikan dukungan ketika kesulitan muncul. Dengan kata lain, resiliensi hanya dapat tercipta jika ketiga aspek tersebut bekerja secara terpadu (Desmita, 2009).

4. Resiliensi Menurut Perspektif Islam

Resiliensi merupakan cara seseorang dalam menghadapi masalah. Di dalam Islam, seseorang tidak dianjurkan untuk menyerah dengan keadaan atau cobaan yang diberikan oleh Allah SWT. Karena Allah SWT tidak mungkin memberikan cobaan melampaui kemampuan hambanya. Seperti yang sudah dijelaskan pada Q.S. Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا^{٢٨٦} لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ^{٢٨٧} رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا^{٢٨٨} رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا^{٢٨٩} رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ^{٢٩٠} وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا^{٢٩١} أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ^{٢٩٢}

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Baginya pahala atas kebajikan yang diusahakannya dan baginya pula balasan atas keburukan yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) ‘Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami bersalah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami pikul. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami terhadap kaum kafir.” Q.S. Al-Baqarah:286.

Ayat tersebut menegaskan bahwa Allah SWT memberikan ujian kehidupan sesuai dengan kemampuan manusia. Dalam konteks resiliensi, ayat ini menunjukkan bahwa setiap individu memiliki kapasitas untuk bertahan, berusaha, dan bangkit dalam menghadapi tekanan hidup. Keyakinan bahwa beban yang diberikan tidak melampaui batas kemampuan menumbuhkan sikap optimis, tawakal, dan kepercayaan diri spiritual yang berperan penting dalam membentuk resiliensi individu (Aditya, 2021).

C. Hubungan Stres Kerja dan Resiliensi

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan dinilai melebihi kemampuan individu untuk mengelolanya secara efektif sehingga memunculkan reaksi emosional, kognitif, dan fisiologis yang tidak menyenangkan. Dalam kerangka psikologi kontemporer, stres kerja dipahami sebagai hasil interaksi antara tekanan lingkungan kerja dan penilaian kognitif individu terhadap situasi tersebut, sebagaimana dijelaskan dalam *Transactional Model of Stress and Coping* oleh Lazarus dan Folkman, bahwa individu akan mengalami stres apabila menilai situasi sebagai ancaman melebihi sumber daya yang dimilikinya untuk menyelesaikan masalah tersebut (Lazarus

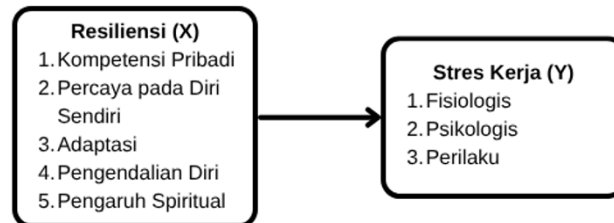
& Folkman, 1984). Sementara itu, resiliensi dipandang sebagai faktor protektif yang membantu individu menghadapi tekanan secara adaptif. Resiliensi tidak hanya memungkinkan seseorang bertahan dalam situasi penuh tekanan, tetapi juga memfasilitasi pemulihan serta perkembangan positif setelah melewati situasi menantang. Connor & Davidson (2003) menegaskan bahwa resiliensi mencerminkan kapasitas dinamis individu untuk menyesuaikan diri dan tetap berfungsi optimal meskipun berada dalam tekanan yang signifikan.

Selain mencapai hubungan langsung, beberapa penelitian juga menyoroti peran resiliensi sebagai mediator ataupun moderator dalam hubungan antara stresor kerja dan *outcome* psikologis. Daniilidou Dkk. (2020) menemukan bahwa resiliensi mampu memediasi hubungan antara *self-efficacy* dan tingkat burnout, di mana individu yang memiliki keyakinan diri yang kuat lebih mampu mengelola tekanan melalui strategi *coping* adaptif yang dimediasi oleh tingkat resiliensi. Sementara itu, studi lain mengungkapkan bahwa resiliensi memoderasi pengaruh beban kerja terhadap stres, sehingga individu dengan tingkat resiliensi tinggi menunjukkan daya tahan psikologis yang lebih baik meskipun bekerja dalam lingkungan dengan tuntutan yang tinggi (Nurshadrina dkk., 2023)

Dari penemuan tersebut dapat disimpulkan bahwa resiliensi memiliki posisi penting sebagai faktor protektif dalam hubungan stres kerja. Individu dengan resiliensi tinggi tidak hanya mampu menahan dampak negatif tekanan kerja, tetapi juga mampu memaknai pengalaman menantang sebagai peluang untuk berkembang dan memperkuat kapasitas pribadi. Dengan demikian, penguatan resiliensi dapat dijadikan strategi manajemen stres kerja yang penting dalam konteks dunia kerja modern, terutama melalui intervensi psikologis yang berfokus pada regulasi emosi, penilaian ulang kognitif, peningkatan kemampuan pemecahan masalah, dan penguatan dukungan sosial.

D. Kerangka Konseptual

Dengan penjelasan terkait hubungan antar variabel tersebut, peneliti merumuskan kerangka konseptual penelitian dalam Gambar 2.1, sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Dari uraian di atas, maka peneliti memiliki hipotesis sebagai berikut:

H0: Tidak ada pengaruh signifikan antara resiliensi terhadap stres kerja pada guru SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

H1: Ada pengaruh signifikan antara resiliensi terhadap stres kerja pada guru SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menitikberatkan analisis pada data berbentuk angka yang kemudian diolah menggunakan teknik statistik untuk memperoleh kesimpulan yang objektif (Azwar, 2016).

Menurut Prof. Dr. Sugiyono (2013), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, di mana suatu fenomena diteliti secara objektif melalui pengukuran variabel-variabel penelitian menggunakan instrumen yang terstandar. Penelitian ini dilakukan pada populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya melalui analisis data statistik. Proses penelitian kuantitatif bersifat deduktif, dimulai dari teori, dirumuskan menjadi hipotesis, kemudian diuji dengan data empiris untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasi pada populasi yang lebih luas

B. Variabel Penelitian

Variabel adalah tiap-tiap kejadian, situasi, perilaku, ataupun karakteristik individu yang variatif dan dapat diukur secara ilmiah. Penelitian ini mengidentifikasi hubungan antar dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang menentukan perubahan dari variabel terikat, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Di bawah ini merupakan variabel yang digunakan dalam penelitian:

1. Variabel bebas (X) : Resiliensi
2. Variabel terikat (Y) : Stres Kerja

C. Definisi Operasional

1. Stres kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketidaknyamanan yang muncul dalam konteks pekerjaan, ditandai oleh rasa tidak senang, kekhawatiran, dan kegelisahan yang dapat berdampak pada kesehatan fisik maupun psikologis individu. Tingkat stres kerja seseorang diidentifikasi melalui respons subjek terhadap item-item yang merepresentasikan tiga dimensi utama stres kerja, yaitu stres fisiologis, psikologis, dan perilaku. Dengan demikian, dalam penelitian ini, stres kerja dioperasionalkan sebagai skor total yang diperoleh subjek berdasarkan jawaban mereka pada instrumen pengukuran stres kerja.

2. Resiliensi

Resiliensi merupakan kemampuan individu untuk bertahan, menyesuaikan diri, serta bangkit kembali ketika menghadapi tekanan atau kondisi yang menantang, termasuk kemampuan untuk mempertahankan motivasi dan menghadapi masa sulit secara efektif. Dalam penelitian ini, resiliensi diukur menggunakan *Connor-Davidson Resilience Scale* (CD-RISC) yang dikembangkan oleh Connor & Davidson (2003). Instrumen tersebut meliputi lima indikator utama, yaitu kompetensi pribadi, keyakinan diri, kemampuan beradaptasi, pengendalian diri, serta aspek spiritual. Skala CD-RISC kemudian disesuaikan dengan kebutuhan penelitian ini agar relevan dengan konteks responden.

D. Partisipan Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian (Prof. Dr. Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung, yaitu sebanyak 297 orang.

2. Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik *Non-Probability Sampling* dengan metode *Purposive Sampling*. Menurut Sekaran dan Bougie dalam buku “*Research Methods for Business*” karya Hair Dkk., (2007), *non-probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel penelitian. Salah satu jenis *non-probability sampling* adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan peneliti (Prof. Dr. Sugiyono, 2013)

Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah guru yang aktif mengajar di SMP Negeri Kecamatan Tulungagung dan bersedia menjadi responden penelitian. Teknik *purposive sampling* dipilih karena responden yang dibutuhkan harus memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu mengkaji pengaruh resiliensi terhadap stres kerja pada guru SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengacu pada pedoman Roscoe yang dikutip oleh Sekaran dan Bougie, yang menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak untuk sebagian besar penelitian berkisar antara 30 sampai 500 responden. Selama proses pengumpulan data diperoleh 201 responden yang memenuhi kriteria sehingga seluruh data digunakan dalam analisis penelitian.

Sampel penelitian seharusnya 297 responden, namun dilapangan hanya diperoleh 201 responden. Sehingga peneliti hanya menggunakan 201 responden tersebut untuk proses penghitungan data penelitian.

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuisisioner dengan Google Form. Prof. Dr. Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyajikan

serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan menggunakan skala psikologi dengan model skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap suatu fenomena sosial.

Pada penelitian ini terdiri dari item *favorable* dan *unfavorable* dengan menggunakan skala *Likert* dengan empat alternatif jawaban dimulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Item di modifikasi menyesuaikan dengan tujuan penelitian yaitu untuk meneliti tenaga pengajar dan pendukung di SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

1. Skala Resiliensi

Skala resiliensi dalam penelitian ini diukur menggunakan *Connor-Davidson Resilience Scale* (CD-RISC) yang terdiri dari 25 item pernyataan. Berdasarkan Connor dan Davidson dalam penelitian Sánchez dkk. (2016), uji reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan rumus Alpha Cronbach, dengan mengacu pada kriteria reliabilitas menurut Guilford (Atmajaya, 2024).

Dalam pengisian skala ini, responden diminta untuk memilih satu jawaban dari empat pilihan yang tersedia, yang disusun menggunakan format Skala *Likert*. Seluruh item dalam skala ini bersifat *favorable*, yaitu pernyataan yang mendukung atau mencerminkan tingkat resiliensi individu.

Tabel 3.1 *Blueprint* Skala Resiliensi

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Kompetensi personal standar yang tinggi dan keuletan	Ketahanan guru dalam menghadapi situasi tekanan	11,12,16,17,23	-	5
	Melakukan usaha terbaik meskipun dalam situasi menekan	10,24,25	-	3
Keyakinan terhadap insting atau percaya diri	Kepercayaan guru terhadap naluri yang dimiliki	15,18,20	-	3
	Kemampuan guru melakukan koping terhadap stres	6,7,14,19	-	4
Penerimaan diri yang positif terhadap perubahan dan hubungan baik dengan lingkungan	Kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan	1,4,5,8	-	4
	Kemampuan menjalin hubungan baik dengan lingkungan	2	-	1
Kontrol diri	Pengendalian diri guru yang mengarah pada tujuan	13,21,12	-	3
Spiritual	Keyakinan terhadap Tuhan & takdir	3,9	-	2
Total		25	0	25

2. Skala Stres Kerja

Pengukuran stres kerja dalam penelitian ini menggunakan skala yang disusun berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Safitri (2020) dengan mengacu pada aspek-aspek menurut Robbins (2006). Aspek tersebut meliputi aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku yang digunakan untuk mengukur tingkat stres kerja pada guru. Adapun distribusi atau sebaran item dalam skala stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 *Blueprint* Skala Stres Kerja

Indikator	Item		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Gejala fisiologis	1,5,10,12,15,18	3,9,14,17	10
Gejala psikologis	2,6,11,20	4,7,8,13,21	9
Gejala perilaku	19	16,22,23	4
Total	11	12	23

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik adopsi instrumen penelitian yang telah disesuaikan dengan konteks penelitian sebelumnya. Instrumen tersebut dipilih karena telah melalui proses pengujian validitas, sehingga dinilai layak dan relevan untuk digunakan dalam penelitian ini.

a) Validitas Skala Stres Kerja

Skala stres kerja awalnya berjumlah 40 item, namun setelah dilakukan pengujian validitas, gugur 19 aitem sehingga menyisakan 23 aitem yang valid (Safitri, 2020). Uji validitas skala menggunakan metode korelasi *product moment*, melalui cara ini aitem dalam skala

tersebut dinyatakan sah apabila r hitung > 0.300 (Azwar, 2016).

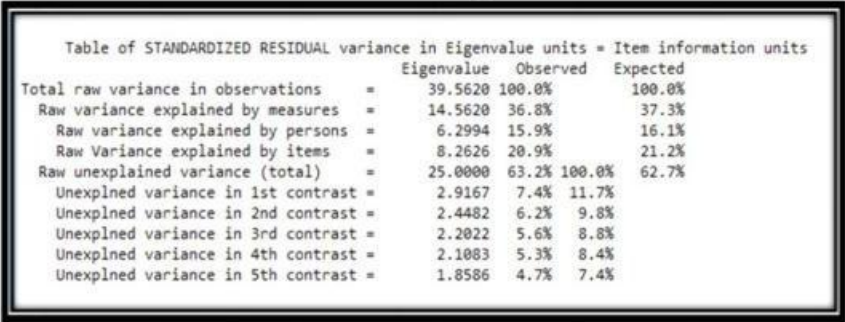
Berikut rangkuman hasil uji validitas korelasi *product moment*:

Tabel 3.3 Rangkuman Hasil Analisis Validitas Skala Stres Kerja

Aspek	Jumlah Butir			r Terendah - Tertinggi	Sig Terendah - Tertinggi
	Awal	Gugur	Sahih		
1	14	5	9	0.316 – 0.598	0.047 – 0.000
2	14	6	8	0.319 – 0.485	0.045 – 0.002
3	14	8	6	0.389 – 0.468	0.013 – 0.002

b) Validitas skala resiliensi

Validitas skala resiliensi dilakukan oleh (Wahyudi dkk. (2020). Melalui hasil pengujian ini diketahui bahwa skala CD-RISC ini dapat mengukur konstruk resiliensi dengan baik. Berikut hasil uji unidimensional skala resiliensi:



	Eigenvalue	Observed	Expected
Total raw variance in observations =	39.5620	100.0%	100.0%
Raw variance explained by measures =	14.5620	36.8%	37.3%
Raw variance explained by persons =	6.2994	15.9%	16.1%
Raw Variance explained by items =	8.2626	20.9%	21.2%
Raw unexplained variance (total) =	25.0000	63.2%	100.0%
Unexplned variance in 1st contrast =	2.9167	7.4%	11.7%
Unexplned variance in 2nd contrast =	2.4482	6.2%	9.8%
Unexplned variance in 3rd contrast =	2.2022	5.6%	8.8%
Unexplned variance in 4th contrast =	2.1083	5.3%	8.4%
Unexplned variance in 5th contrast =	1.8586	4.7%	7.4%

Gambar 3.1 Hasil Uji Unidimensional

Dari gambar 3.1 ini dapat diketahui hasil pengukuran *raw variance* data yakni 36,8 %. Hal ini membuktikan bahwa persyaratan unidimensional minimal 20 % terpenuhi (Suminanto, 2012). Pada data tersebut juga diketahui bahwa nilai *varians* bergerak dari arah 4,7% hingga 7,4% , hal ini menunjukkan bahwa instrumen bisa digunakan. Karena salah satu persyaratan sebuah instrumen dapat digunakan bila nilai *varians*-nya di bawah 15% (Wahyudi dkk., 2020).

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur suatu variabel. Menurut Ghazali (2018), suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila mampu menghasilkan jawaban yang relatif konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian.

a) Reliabilitas Skala Stres Kerja

Tabel 3.4 Skor Cronbach's Alpha Skala Stres Kerja

Aspek	Cronbach' s Alpha	N of Items
Aspek A	0,696	9
Aspek B	0,666	8
Aspek C	0,685	6
Aspek Total	0,677	23

Melalui tabel 3.4 diketahui bahwa skala stres kerja memiliki nilai alpha cronbach sebesar 0,67 (di atas 0,6). Skor ini menunjukkan bahwa skala stres kerja reliabel.

b) Reliabilitas skala resiliensi

Tabel 3.5 Nilai Reliabilitas Skala Resiliensi

	Pearson	Aitem	Cronbach Alpha
Reliabilitas	,88	,92	,90

Berdasarkan tabel 3.5 diketahui bahwa skala resiliensi memiliki nilai reliabilitas aitem sebesar 0,92 dan skor Alpha Cronbach sebesar 0,90. Skor tersebut menunjukkan bahwa skala resiliensi memiliki

reliabilitas skala yang baik, sehingga skala dapat digunakan dalam pengukuran dalam penelitian ini.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov dengan bantuan perangkat lunak statistik. Penentuan normalitas data didasarkan pada nilai signifikansi, di mana data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

2. Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi hubungan antar variabel. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel independen dan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hubungan antara kedua variabel tersebut dinyatakan tidak linear (Ghozali, 2018).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu uji asumsi untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada hasil pengamatan satu dengan pengamatan lainnya. Bila varians residual tidak sama, maka data akan bersifat heteroskedastisitas. Sedangkan dalam analisis regresi, salah satu asumsi pentingnya adalah varians residual seragam, disebut homoskedastisitas.

4. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini berfungsi untuk melihat kategorisasi data penelitian melalui kategorisasi skor dengan melihat pada hasil *mean*, *range*, modus, median, *percentage*, dan *standart deviation*. Selain itu melalui hasil analisis deskriptif, peneliti dapat mengetahui faktor pembentuk variabel-variabel penelitian.

5. Uji Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan adalah uji regresi linier sederhana. Uji regresi linier merupakan salah satu metode statistik yang dipakai untuk memprediksi nilai suatu variabel berdasarkan variabel lain. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, peneliti juga akan melihat koefisien determinasi dan koefisien regresi. Melalui analisis ini, peneliti dapat mengetahui apakah resiliensi berpengaruh terhadap stres kerja. Uji analisis dilakukan dengan bantuan *software* JASP 0.97.1

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri yang berada di Kecamatan Tulungagung, Kabupaten Tulungagung, yaitu SMP Negeri 1 Tulungagung sampai dengan SMP Negeri 6 Tulungagung. Keenam sekolah tersebut merupakan lembaga pendidikan formal tingkat menengah pertama yang berada di bawah naungan Dinas Pendidikan Kabupaten Tulungagung dan memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pendidikan di wilayah perkotaan Kecamatan Tulungagung.

Secara umum, SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung memiliki lingkungan pendidikan yang cukup kondusif dengan fasilitas pembelajaran yang memadai, seperti ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, ruang guru, ruang tata usaha, serta sarana penunjang lainnya. Selain itu, masing-masing sekolah memiliki jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang cukup banyak, mengingat tingginya jumlah peserta didik yang tersebar di wilayah Kecamatan Tulungagung. Guru tidak hanya bertanggung jawab dalam proses pembelajaran di kelas, tetapi juga dibebani dengan tugas administratif, kegiatan ekstrakurikuler, penyusunan perangkat ajar, evaluasi pembelajaran, hingga tuntutan pencapaian target akademik siswa.

SMP Negeri 1 Tulungagung dikenal sebagai salah satu sekolah favorit dengan jumlah siswa yang relatif besar serta prestasi akademik maupun non-akademik yang cukup menonjol. Tingginya ekspektasi terhadap kualitas pembelajaran membuat guru memiliki tanggung jawab yang besar dalam mempertahankan mutu pendidikan.

SMP Negeri 2 Tulungagung juga memiliki kondisi yang hampir serupa, dengan aktivitas pembelajaran yang padat dan tuntutan profesionalisme guru yang tinggi. Guru dituntut untuk mampu menyesuaikan metode pembelajaran dengan perkembangan kurikulum serta kebutuhan peserta didik yang beragam.

SMP Negeri 3 Tulungagung memiliki lingkungan sekolah yang aktif dalam berbagai kegiatan akademik maupun organisasi sekolah. Selain tugas mengajar, guru juga banyak terlibat dalam pembinaan siswa dan kegiatan sekolah lainnya yang menambah beban kerja sehari-hari.

SMP Negeri 4 Tulungagung merupakan sekolah dengan kondisi pembelajaran yang dinamis, di mana guru dituntut untuk mampu menjaga keseimbangan antara tugas mengajar, administrasi sekolah, dan interaksi sosial dengan siswa maupun orang tua siswa. Hal ini sering kali menjadi sumber tekanan tersendiri bagi guru.

SMP Negeri 5 Tulungagung menunjukkan fenomena stres kerja yang cukup nyata, terutama berkaitan dengan beban administratif, target pencapaian nilai siswa, serta keterbatasan waktu dalam penyusunan perangkat ajar. Guru juga sering menghadapi kelelahan emosional akibat tingginya tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab profesional.

SMP Negeri 6 Tulungagung memiliki karakteristik lingkungan kerja yang cukup kompetitif dengan berbagai kegiatan sekolah yang padat. Guru dituntut untuk tetap produktif, adaptif terhadap perubahan kebijakan pendidikan, serta mampu menjaga kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.

B. Pelaksanaan Penelitian

Proses pengambilan data penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 13 hari, mulai dari tanggal 18 April 2026 hingga 30 April 2026, dengan beberapa tahapan, yaitu:

1. Peneliti melakukan pemberian surat izin penelitian kepada Kepala Dinas Kabupaten Tulungagung.
2. Setelah surat izin terbit dari Dinas Pendidikan, Peneliti menuju ke SMP Negeri yang ada di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung dengan membawa surat pengantar dari kampus serta surat dari Dinas tersebut.

3. Sejalan dengan pemberian persuratan, peneliti juga memberikan kuisisioner kepada salah satu guru dari masing-masing sekolah serta menjelaskan tujuan penelitian. Peneliti juga memberikan penjelasan untuk memasifkan kuisisioner di google form tersebut kepada semua guru dari masing-masing sekolah.
4. Peneliti memantau proses pengisian kuisisioner untuk memastikan semua guru bisa memberikan pernyataan pada kuisisioner yang telah disebar.
5. Data yang telah terkumpul akan disimpan dengan baik serta dijaga kerahasiaannya oleh peneliti. Seluruh data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak akan disebarluaskan maupun digunakan untuk tujuan lain di luar penelitian.

C. Data Demografis Penelitian

Data demografis responden digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian. Karakteristik yang saya butuhkan dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, lama bekerja, asal sekolah (instansi), sertifikasi, dan variabel demografis lainnya yang relevan dengan tujuan penelitian.

Tabel 4.1 Data Demografis Partisipan Penelitian

Karakteristik	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	61	30,3
Perempuan	140	69,7
Instansi Bekerja		
SMPN 1 Tulungagung	34	16,9
SMPN 2 Tulungagung	31	15,4
SMPN 3 Tulungagung	25	12,4
SMPN 4 Tulungagung	38	18,9
SMPN 5 Tulungagung	35	17,4
SMPN 6 Tulungagung	38	18,9
Status Sertifikasi		
Sudah Sertifikasi	148	73,6
Belum Sertifikasi	53	26,4
Lama Bekerja		
0-2 Tahun	23	11,4
2-5 Tahun	30	14,9
5-10 Tahun	25	12,4
10-15 Tahun	24	11,9
15 Tahun ke atas	99	49,3

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahui bahwa mayoritas partisipan pada penelitian ini berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 69,7%, sedangkan partisipan laki-laki hanya sebesar 30,3%. Jika ditinjau dari segi asal

instansi bekerja, sebagian besar partisipan berasal dari SMPN 4 dan 6 Tulungagung dengan persentase 18,9% sedangkan partisipan yang paling sedikit berasal dari SMPN 3 Tulungagung dengan persentase 12,4%. Berdasarkan status sertifikasi mayoritas partisipan sudah memiliki sertifikasi dibuktikan dengan persentase sebesar 73,6% sedangkan yang belum sertifikasi sebesar 26,4%. Adapun berdasarkan lamanya bekerja mayoritas partisipan telah bekerja selama 15 tahun ke atas dengan persentase 49,3% sedangkan yang paling sedikit adalah partisipan yang lama bekerja 0-2 tahun dengan persentase 11,4.

D. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

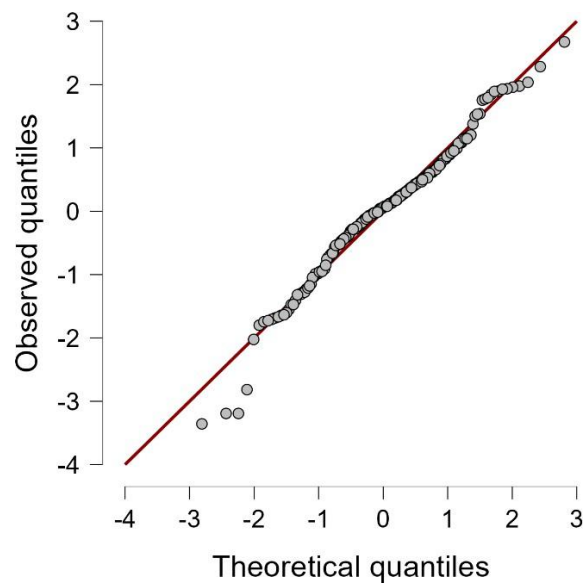
a) Uji Normalitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas

<i>Test</i>	<i>Statistic</i>	<i>p</i>
Kolmogrov-Smirnov	0,091	0,70

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,070. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka data penelitian dapat dinyatakan berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

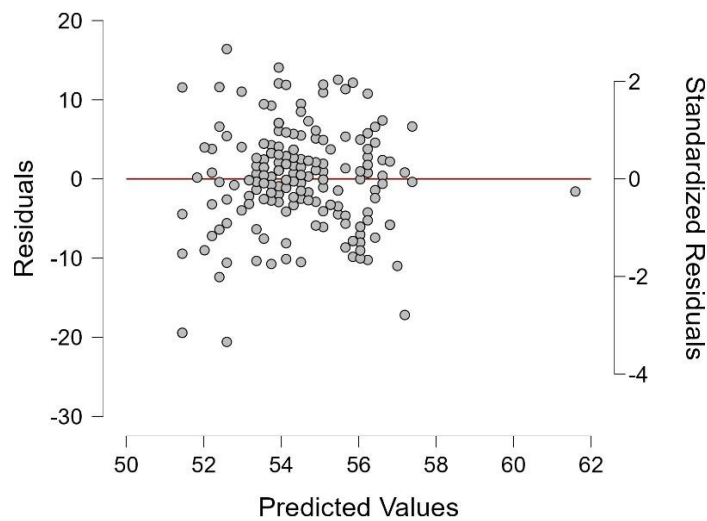
b) Uji Linieritas



Gambar 4.1 Hasil Uji Linieritas

Berdasarkan hasil pemeriksaan normal Q-Q Plot, terlihat bahwa sebagian besar titik data berada di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data mendekati distribusi normal. Meskipun terdapat beberapa titik yang menyimpang jauh dari garis diagonal pada bagian ekor distribusi, penyimpangan tersebut relatif kecil sehingga tidak mengindikasikan pelanggaran asumsi normalitas yang serius. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

c) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2 Hasil Uji Linieritas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot antara nilai prediksi (*predicted values*) dan residual, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol serta tidak membentuk pola tertentu. Penyebaran titik yang acak menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan pada setiap tingkat nilai prediksi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas dan telah memenuhi asumsi homoskedastisitas.

2. Analisis Deskriptif

a) Gambaran Umum Variabel

Tabel 4.3 Hasil Analisis Deskriptif

	Resiliensi	Stres Kerja
Valid	201	201
Missing	0	0
Mean (arithmetic)	84,20	54,47
Std. Deviation	7,432	6,325
Minimum	47,00	32,00
	100,0	69,00

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 201 responden dan tidak terdapat data yang hilang (*missing value*). Variabel resiliensi memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 84,20 dengan standar deviasi sebesar 7,432. Nilai minimum yang diperoleh sebesar 47 dan nilai maksimum sebesar 100. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat resiliensi responden cenderung berada pada kategori yang cukup tinggi dengan variasi data yang relatif moderat.

Sementara itu, variabel stres kerja memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 54,47 dengan standar deviasi sebesar 6,325. Nilai minimum yang diperoleh sebesar 32 dan nilai maksimum sebesar 69. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat stres kerja responden berada pada tingkat yang bervariasi dengan penyebaran data yang

b) Kategorisasi Data Penelitian

Tabel 4.4 Hasil Kategorisasi Data Resiliensi

Kategori & Interval Class	Frekuensi	Presentase
($X < M - 1SD$) Rendah $< 76,77$	38	18,9 %
($M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$) Sedang $76,77 - 91,63$	136	67,6 %
($X > M + 1SD$) Tinggi $> 91,63$	27	13,4 %

Berdasarkan hasil kategorisasi resiliensi pada tabel 4.4, sebagian besar guru SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung memiliki tingkat resiliensi pada kategori sedang, yaitu sebanyak 136 orang (67,6%). Selanjutnya, 38 orang (18,9%) berada pada kategori rendah, dan 27 orang (13,4%) berada pada kategori tinggi. Kategorisasi variabel resiliensi dilakukan berdasarkan nilai mean ($84,20 \pm 1$ standar deviasi (7,4317)). Responden dengan skor kurang dari 76,77 dikategorikan memiliki resiliensi rendah, skor antara 76,77 sampai 91,63 dikategorikan sedang, sedangkan skor di atas 91,63

dikategorikan tinggi. Berdasarkan hasil kategorisasi, mayoritas responden berada pada kategori sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat resiliensi guru cenderung berada pada kategori sedang, yang berarti guru memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menghadapi dan beradaptasi dengan berbagai tantangan serta tekanan dalam pekerjaannya.

Tabel 4.5 Hasil Kategorisasi Data Stres Kerja

Kategori & Interval Class	Frekuensi	Presentase
($X < M - 1SD$) Rendah < 48,15	29	14,43 %
($M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$) Sedang 48,15 – 60,80	142	70,65 %
($X > M + 1SD$) Tinggi > 60,80	30	14,93 %

Berdasarkan tabel kategorisasi data stres kerja, terlihat bahwa sebagian besar guru SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung memiliki tingkat stres kerja pada kategori sedang, yaitu sebanyak 142 orang (70,65%). Selanjutnya, 29 orang (14,43%) berada pada kategori rendah, dan 30 orang (14,93%) berada pada kategori tinggi. Kategorisasi variabel stres kerja juga dilakukan menggunakan pendekatan mean (54,47) $\pm$ 1 standar deviasi (6,3246). Responden dengan skor kurang dari 48,15 termasuk kategori rendah, skor antara 48,15 sampai 60,80 termasuk kategori sedang, dan skor di atas 60,80 termasuk kategori tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat stres kerja guru cenderung berada pada kategori sedang, yang mengindikasikan bahwa guru mengalami tekanan kerja pada tingkat yang cukup terkendali, meskipun sebagian guru masih mengalami tingkat stres kerja yang tinggi.

3. Faktor Pembentuk Variabel

a) Faktor Pembentuk dari Variabel Resiliensi

Tabel 4.6 Hasil Analisis Faktor Pembentuk Variabel Resiliensi

Aspek	Skor Total	Skor Total Variabel	Persentase
Kompetensi personal	5456		32,30%
Keyakinan Diri	4531		26,77%
Penerimaan Diri yang Positif	3446	16924	20,30%
Kontrol	2054		12,10%
Spiritual	1436		8,48%

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, aspek Kompetensi Personal memberikan kontribusi terbesar terhadap resiliensi dengan persentase 32,20%, diikuti oleh Keyakinan Diri sebesar 26,77% dan Penerimaan Diri yang Positif sebesar 20,30%. Sementara itu, aspek Kontrol menyumbang 12,10% dan Spiritual sebesar 8,48%, sehingga menjadi aspek dengan kontribusi terendah. Hasil ini menunjukkan bahwa resiliensi responden lebih banyak didukung oleh kemampuan personal, kepercayaan diri, dan penerimaan diri dalam menghadapi berbagai tantangan dan tekanan.

b) Faktor pembentuk dari variabel stres kerja

Tabel 4.7 Hasil Analisis Pembentuk Variabel Stres Kerja

Aspek	Skor Total	Skor Total Variabel	Persentase
Gejala fisiologis	4848	10949	44,20 %
Gejala Psikologis	4257		38,80 %
Gejala Perilaku	1844		16,80 %

Berdasarkan hasil analisis per aspek, Gejala Fisiologis memiliki persentase tertinggi sebesar 44,20%, diikuti Gejala Psikologis sebesar 38,80%, dan Gejala Perilaku sebesar 16,80%. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami responden lebih banyak ditunjukkan melalui reaksi fisik, seperti sakit kepala, gangguan tidur, dan peningkatan detak jantung, dibandingkan melalui gejala psikologis maupun perubahan perilaku. Dengan demikian, aspek gejala fisiologis menjadi aspek yang paling dominan dalam menggambarkan stres kerja responden.

4. Uji Hipotesis

a) Uji Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada model regresi dengan bantuan software JASP, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
ANOVA

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
M ₁	<i>Regression</i>	404.9	1	404.9	10.61	0.001
	<i>Residual</i>	7595	199	38.17		
Total		8000	200			

Note. M₁ includes TOTAL

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Melalui tabel 4.8, diketahui bahwa nilai F sebesar 10,61 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan signifikan dan layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel resiliensi dan stres kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa resiliensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa perubahan pada tingkat resiliensi responden berkaitan secara signifikan dengan perubahan tingkat stres kerja yang dialami responden. Oleh karena itu, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh resiliensi terhadap stres kerja dapat diterima.

b) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R ²	<i>Adjusted R²</i>
M ⁰	0.000	0.000	0.000
M ¹	0.225	0.051	0.046

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,225 yang menunjukkan bahwa hubungan antara resiliensi dan stres kerja berada pada kategori rendah. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,051 menunjukkan bahwa variabel resiliensi mampu menjelaskan variabilitas stres kerja sebesar 5,1%, sedangkan 94,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, nilai *Adjusted R²* sebesar 0,046 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah sampel dan prediktor, kontribusi resiliensi dalam menjelaskan stres kerja sebesar 4,6%. Hasil uji model menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa resiliensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh resiliensi terhadap stres kerja dapat diterima.

c) Uji Koefisien Regresi

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Regresi

Model	Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M ₀	(Intercept)	54.47	0.446	122.1	< .001
M ₁	(Intercept)	70.59	4.968	14.21	< .001
	Resiliensi	-0.191	0.059	-0.225	< .001
				3.257	

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, variabel resiliensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil uji menunjukkan nilai $R = 0,225$, $R^2 = 0,051$, dan $p = 0,001$ ($< 0,05$), yang berarti resiliensi mampu menjelaskan 5,1% variasi stres kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa resiliensi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, sehingga hipotesis penelitian diterima.

E. Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan pada 201 sampel Guru menunjukkan terdapat hubungan negatif antara variabel Resiliensi dan Stres Kerja pada Guru SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

1. Tingkat Resiliensi pada Guru SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung

Dalam Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar guru SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung memiliki tingkat resiliensi pada kategori sedang, yaitu sebanyak 136 orang (67,66%), sedangkan 38 orang (18,9%) berada pada kategori rendah dan 27 orang (13,4%) berada pada kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum guru memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menghadapi

berbagai tekanan, tantangan, dan tuntutan pekerjaan yang muncul dalam pelaksanaan tugas profesional mereka.

Tingkat resiliensi yang berada pada kategori sedang mengindikasikan bahwa sebagian besar guru mampu beradaptasi terhadap perubahan dan tekanan yang terjadi di lingkungan kerja, meskipun belum sepenuhnya menunjukkan ketahanan psikologis yang optimal. Sebagai tenaga pendidik, guru dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan seperti penyusunan perangkat pembelajaran, administrasi sekolah, evaluasi hasil belajar, pembinaan peserta didik, hingga tuntutan pencapaian target akademik. Kemampuan untuk tetap menjalankan tugas-tugas tersebut secara efektif menunjukkan adanya kapasitas adaptasi yang cukup baik dalam diri guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Connor dan Davidson yang menjelaskan bahwa resiliensi merupakan kemampuan individu untuk beradaptasi secara positif terhadap tekanan, tantangan, dan situasi yang sulit. Individu yang memiliki resiliensi yang baik mampu mempertahankan fungsi psikologisnya serta bangkit kembali setelah mengalami kesulitan. Dalam konteks profesi guru, resiliensi memungkinkan individu untuk tetap menjalankan peran profesionalnya meskipun berada dalam kondisi kerja yang penuh tuntutan.

Apabila ditinjau berdasarkan aspek pembentuknya, aspek kompetensi personal memberikan kontribusi terbesar terhadap resiliensi guru, yaitu sebesar 32,20%, diikuti aspek keyakinan diri sebesar 26,77%, dan penerimaan diri yang positif sebesar 20,30%. Sebaliknya, aspek spiritual memberikan kontribusi paling rendah yaitu sebesar 8,48%. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan guru untuk bertahan dalam menghadapi tekanan lebih banyak dipengaruhi oleh kemampuan pribadi, ketekunan, rasa percaya diri, dan kemampuan menerima perubahan dibandingkan faktor spiritual.

Tingginya kontribusi aspek kompetensi personal dapat dipahami karena mayoritas responden merupakan guru yang telah memiliki masa kerja lebih

dari 15 tahun (49,3%). Pengalaman kerja yang panjang memungkinkan guru memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan, mengelola tekanan, serta menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan kebijakan pendidikan yang terus berkembang. Pengalaman tersebut menjadi modal penting dalam membentuk ketahanan psikologis individu.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Akbar dkk. (2017) yang menemukan bahwa guru yang memiliki kemampuan adaptasi, pengendalian emosi, dan keyakinan diri yang baik cenderung menunjukkan tingkat resiliensi yang lebih tinggi dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Howard & Johnson (2004) yang menjelaskan bahwa guru yang resilien mampu mempertahankan efektivitas kerja dan kesejahteraan psikologis meskipun menghadapi berbagai tantangan dalam lingkungan pendidikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa guru SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung memiliki tingkat resiliensi yang cukup baik, yang tercermin dari kemampuan mereka dalam mempertahankan fungsi profesional dan psikologis ketika menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan.

2. Tingkat Stres Kerja pada Guru SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung secara umum berada pada kategori sedang. Hal ini ditunjukkan oleh 142 responden (70,65%) yang berada pada kategori sedang, 29 responden (14,43%) pada kategori rendah, dan 30 responden (14,93%) pada kategori tinggi.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru mengalami tekanan kerja dalam tingkat yang masih dapat dikendalikan. Meskipun demikian, keberadaan kelompok guru yang berada pada kategori stres kerja tinggi menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian guru yang mengalami

kesulitan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang mereka jalani sehari-hari.

Kondisi ini dapat dipahami mengingat profesi guru memiliki berbagai tuntutan yang kompleks. Selain melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas, guru juga bertanggung jawab terhadap administrasi pembelajaran, penyusunan perangkat ajar, evaluasi hasil belajar, kegiatan ekstrakurikuler, serta berbagai tugas tambahan yang diberikan oleh sekolah. Kompleksitas tugas tersebut berpotensi menimbulkan tekanan psikologis apabila tidak diimbangi dengan kemampuan adaptasi yang memadai.

Menurut teori Cooper dan Marshall, stres kerja muncul ketika individu menilai bahwa tuntutan pekerjaan yang dihadapi melebihi sumber daya yang dimiliki untuk mengatasinya. Dalam konteks guru SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung, tekanan tersebut dapat berasal dari target pencapaian akademik siswa, beban administrasi, perubahan kebijakan pendidikan, serta tuntutan profesionalisme yang semakin tinggi.

Berdasarkan analisis aspek stres kerja, gejala fisiologis menjadi aspek yang paling dominan dengan persentase sebesar 44,20%, diikuti gejala psikologis sebesar 38,80%, dan gejala perilaku sebesar 16,80%. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja pada guru lebih banyak dimanifestasikan melalui keluhan fisik seperti kelelahan, sakit kepala, gangguan tidur, dan ketegangan tubuh dibandingkan perubahan perilaku.

Dominannya gejala fisiologis menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan yang dialami guru tidak hanya berdampak pada kondisi psikologis, tetapi juga memengaruhi kesehatan fisik mereka. Temuan ini sesuai dengan pendapat Lemyre (2003) yang menjelaskan bahwa stres kerja dapat menimbulkan berbagai reaksi fisiologis sebagai bentuk respons tubuh terhadap tekanan yang berkepanjangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Khairunnisa dkk, (2024) yang menemukan bahwa beban kerja, konflik peran, dan kurangnya

dukungan sosial merupakan faktor yang berkontribusi terhadap munculnya stres kerja pada guru. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung temuan Kyriacou (2001) yang menjelaskan bahwa profesi guru merupakan salah satu profesi yang rentan mengalami stres akibat tingginya tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab profesional.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung berada pada kategori sedang, yang menunjukkan bahwa guru masih mampu mengelola tekanan pekerjaan, meskipun sebagian guru tetap berisiko mengalami stres kerja yang tinggi.

3. Pengaruh Resiliensi terhadap Stres Kerja pada Guru SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa resiliensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada guru SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian diterima. Selain itu, koefisien regresi bernilai negatif ($\beta = -0,191$), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat resiliensi yang dimiliki guru, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialaminya. Sebaliknya, semakin rendah resiliensi guru, maka semakin tinggi kemungkinan guru mengalami stres kerja.

Temuan ini mendukung teori Lazarus dan Folkman yang menjelaskan bahwa stres merupakan hasil penilaian individu terhadap tuntutan lingkungan dan kemampuan yang dimilikinya untuk mengatasi tuntutan tersebut. Individu yang memiliki resiliensi tinggi cenderung memandang tekanan kerja sebagai tantangan yang dapat diatasi, sehingga dampak negatif dari stres dapat diminimalkan. Sebaliknya, individu dengan resiliensi rendah lebih mudah menilai tekanan sebagai ancaman yang menimbulkan ketegangan psikologis.

Meskipun pengaruh resiliensi terhadap stres kerja terbukti signifikan, nilai koefisien determinasi (R^2) hanya sebesar 0,051. Artinya, resiliensi hanya mampu menjelaskan 5,1% variasi stres kerja, sedangkan 94,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut dapat berupa beban kerja, dukungan sosial, kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan sekolah, konflik peran, kesejahteraan kerja, maupun faktor individu lainnya.

Rendahnya nilai kontribusi ini menunjukkan bahwa stres kerja guru merupakan fenomena yang kompleks dan multidimensional. Meskipun resiliensi berperan sebagai faktor protektif, keberadaannya tidak dapat sepenuhnya menghilangkan pengaruh berbagai sumber stres yang berasal dari lingkungan kerja. Oleh karena itu, upaya menurunkan stres kerja tidak cukup hanya melalui peningkatan resiliensi individu, tetapi juga perlu didukung oleh perbaikan sistem organisasi dan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahmita dkk. (2021) yang menemukan bahwa individu dengan tingkat resiliensi tinggi cenderung memiliki tingkat stres kerja yang lebih rendah karena mampu mengelola tekanan secara lebih adaptif. Temuan ini juga mendukung penelitian Akbar dkk. (2017) yang menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara resiliensi dan stres kerja pada guru sekolah dasar.

Hasil penelitian ini juga memberikan kontribusi dalam mengisi kesenjangan (research gap) dari penelitian-penelitian sebelumnya. Sebagian besar penelitian terdahulu hanya berfokus pada hubungan antara resiliensi dan stres kerja pada guru secara umum, guru sekolah dasar, atau tenaga kesehatan, seperti penelitian Akbar dkk. (2017) dan Daniilidou dkk. (2020). Selain itu, penelitian mengenai resiliensi dan stres kerja pada guru SMP Negeri, khususnya di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung, masih sangat terbatas. Perbedaan karakteristik lingkungan kerja, tuntutan

administrasi, pengalaman mengajar, serta kondisi organisasi sekolah memungkinkan munculnya hasil yang berbeda pada setiap kelompok guru.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran empiris yang lebih spesifik mengenai peran resiliensi dalam menurunkan stres kerja pada guru SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa resiliensi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap stres kerja, sehingga memperkuat bukti bahwa resiliensi merupakan faktor protektif yang berperan dalam membantu guru menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa resiliensi merupakan faktor psikologis yang berperan dalam menurunkan tingkat stres kerja guru. Guru yang memiliki kemampuan adaptasi, pengendalian diri, kepercayaan diri, serta kompetensi personal yang baik cenderung lebih mampu menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan sehingga tingkat stres kerja yang dialami menjadi lebih rendah.

Berdasarkan hasil analisis aspek pada kedua variabel, aspek kompetensi personal pada resiliensi merupakan aspek yang memiliki kontribusi tertinggi (32,20%), sedangkan pada variabel stres kerja aspek yang paling dominan adalah gejala fisiologis (44,20%). Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan guru untuk bertahan, tetap gigih, dan menyelesaikan permasalahan pekerjaan secara efektif berperan penting dalam menekan munculnya gejala-gejala fisik akibat stres kerja, seperti kelelahan, sakit kepala, gangguan tidur, maupun ketegangan tubuh.

Guru yang memiliki kompetensi personal yang baik cenderung lebih mampu mengelola tekanan pekerjaan secara adaptif sehingga tuntutan kerja tidak mudah berkembang menjadi keluhan fisik yang berlebihan. Sebaliknya, ketika kompetensi personal rendah, individu akan lebih rentan mengalami kesulitan dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan respons fisiologis sebagai bentuk manifestasi stres kerja. Temuan ini sejalan dengan pandangan Connor dan

Davidson (2003) yang menyatakan bahwa kompetensi personal merupakan fondasi utama resiliensi karena mencerminkan kemampuan individu untuk tetap bertahan dan berfungsi secara optimal di bawah tekanan.

Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa aspek kompetensi personal pada resiliensi merupakan aspek yang paling berperan dalam memengaruhi gejala fisiologis sebagai aspek dominan dari stres kerja pada guru SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

Temuan menarik dalam penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar guru memiliki tingkat resiliensi pada kategori sedang (67,66%), tingkat stres kerja yang dialami juga berada pada kategori sedang (70,65%). Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa resiliensi yang dimiliki guru belum sepenuhnya mampu menghilangkan tekanan kerja, melainkan lebih berperan dalam membantu guru mengelola dan beradaptasi terhadap berbagai tuntutan pekerjaan. Dengan kata lain, guru tetap menghadapi berbagai sumber stres dalam pekerjaannya, namun kemampuan resiliensi yang dimiliki memungkinkan mereka untuk tetap menjalankan tugas dan tanggung jawab profesional secara optimal. Hal ini memperlihatkan bahwa resiliensi berfungsi sebagai faktor protektif yang membantu guru bertahan ditengah tingginya tuntutan profesi.

Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa dampak stres kerja pada guru tidak hanya muncul dalam bentuk psikologis, tetapi juga memengaruhi kondisi fisiologis, sehingga diperlukan upaya peningkatan resiliensi yang disertai dengan dukungan lingkungan kerja yang sehat agar kesejahteraan guru dapat terjaga secara menyeluruh.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh resiliensi terhadap stres kerja pada guru SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung yang melibatkan 201 responden, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat resiliensi guru SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung secara umum berada pada kategori sedang. Hal ini ditunjukkan oleh sebanyak 136 responden (67,66%) yang memiliki tingkat resiliensi sedang, 38 responden (18,9%) berada pada kategori rendah, dan 27 responden (13,4%) berada pada kategori tinggi. Aspek yang memberikan kontribusi terbesar terhadap pembentukan resiliensi adalah kompetensi personal, sedangkan aspek spiritual memberikan kontribusi paling rendah.
2. Tingkat stres kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung secara umum berada pada kategori sedang. Sebanyak 142 responden (70,65%) memiliki tingkat stres kerja sedang, 29 responden (14,43%) berada pada kategori rendah, dan 30 responden (14,93%) berada pada kategori tinggi. Aspek yang paling dominan dalam menggambarkan stres kerja adalah gejala fisiologis, diikuti gejala psikologis dan gejala perilaku.
3. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa resiliensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada guru SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$) dan koefisien regresi sebesar -0,191. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat resiliensi yang dimiliki guru, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami. Sebaliknya, semakin rendah tingkat resiliensi, maka semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan. Resiliensi memberikan

kontribusi sebesar 5,1% terhadap stres kerja, sedangkan 94,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Guru SMP Negeri di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung

Guru diharapkan dapat terus meningkatkan kemampuan resiliensi, terutama pada aspek kompetensi personal, pengendalian diri, dan kemampuan beradaptasi terhadap berbagai perubahan maupun tuntutan pekerjaan. Peningkatan resiliensi dapat dilakukan melalui pengembangan keterampilan manajemen stres, penguatan strategi *coping* yang adaptif, peningkatan kemampuan pemecahan masalah, serta membangun hubungan sosial yang positif dengan rekan kerja dan lingkungan sekolah. Dengan meningkatnya resiliensi, guru diharapkan mampu mengurangi dampak negatif stres kerja sehingga dapat menjalankan tugas profesional secara lebih optimal.

2. Bagi Pihak Sekolah

Pihak sekolah diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis guru melalui pemberian dukungan sosial, komunikasi yang efektif, pembagian beban kerja yang proporsional, serta penyediaan program pengembangan kapasitas guru. Selain itu, sekolah dapat menyelenggarakan pelatihan mengenai manajemen stres, penguatan resiliensi, dan kesehatan mental sebagai upaya preventif untuk meminimalkan munculnya stres kerja pada guru.

3. Bagi Dinas Pendidikan

Dinas Pendidikan Kabupaten Tulungagung diharapkan dapat memperhatikan kesejahteraan psikologis guru dengan menyusun kebijakan yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang sehat. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penyederhanaan beban administrasi, peningkatan fasilitas pendukung pembelajaran, serta penyelenggaraan program

pendampingan psikologis atau pelatihan pengembangan diri bagi guru secara berkala.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian-Penelitian ini menemukan bahwa resiliensi hanya mampu menjelaskan 5,1% variasi stres kerja, sehingga masih terdapat 94,9% faktor lain yang memengaruhi stres kerja guru. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain yang berpotensi memengaruhi stres kerja, seperti beban kerja, dukungan sosial, kepuasan kerja, burnout, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), *self-efficacy*, iklim organisasi, maupun kesejahteraan psikologis. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian yang lebih beragam, seperti pendekatan *mixed methods* atau penelitian kualitatif, sehingga mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja guru. Penelitian pada jenjang pendidikan yang berbeda maupun wilayah yang lebih luas juga disarankan agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z. (2011). Pengaruh pelatihan resiliensi terhadap perilaku asertif pada remaja. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 4(2), 129–136.
- Aditya, R. (2021). *DIORAMA: Kumpulan Naskah Ceramah dan Khutbah* (ISBN: 978-). Penerbit Samudra Biru (Anggota IKAPI) Jln. Jomblangan Gg. Ontoseno B.15 RT 12/30 Banguntapan Bantul DI Yogyakarta Email: admin@samudrabiru.co.id Website: www.samudrabiru.co.id WA/Call: 0812-2607-5872.
- Akbar, Z., Pratasiwi, R., Psikologi, F. P., Jakarta, U. N., Psikologi, F. P., & Jakarta, U. N. (2017). *Resiliensi diri dan stres kerja pada guru sekolah dasar*. 6.
- Atmajaya, R. (2024). *PERAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DIMODERASI RESILIENSI PADA GURU SMP SWASTA SURABAYA UTARA*.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi Yogyakarta*. Divisi dari PRENADAMEDIA Group) Jl. Tandra Raya No. 23 Rawamangun - Jakarta 13220 Telp: (021) 478-64657 Faks: (021) 475-4134 e-mail: pmg@prenadamedia.com www.prenadamedia.com INDONESIA.
- Bachroni, M., & Asnawi, S. (2015). *STRES KERJA*. 2, 89–90. <https://doi.org/10.1093/oso/9780195121537.003.0049>
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82.
- Cooper, C. L. (2000). *Theories of Organizational Stress Oxford University Press*. Oxford.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (2024). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Managerial, Occupational and Organizational Stress Research*, 3–20.
- Daniilidou, A., Platsidou, M., & Gonida, E. (2020). Primary school teachers resilience: association with teacher self-efficacy, burnout and stress. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 18(52), 549–582.
- Desmita, D. (2009). Mengembangkan resiliensi remaja dalam upaya mengatasi stres sekolah. *Ta'dib*, 12(1).
- Diah, D. N., Lubis, F. Y., & Witriani, W. (2020). Efek moderasi resiliensi terhadap hubungan antara perfeksionisme dengan kecemasan mengerjakan skripsi. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.

- Hair, J. F., Money, A. H., Samouel, P., & Page, M. (2007). *Research methods for business*. Emerald Group Publishing Limited.
- Howard, S., & Johnson, B. (2004). Resilient teachers: resisting stress and burnout. *Social Psychology of Education*, 7(4), 399–420. <https://doi.org/10.1007/s11218-004-0975-0>
- Khairunnisa, R., Febrianti, T., & Deli, A. P. (2024). Determinan Stres Kerja Terhadap Guru Pada Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2022. *HIGEIA (Journal of Public Health Research and Development)*, 8(2), 213–224.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: directions for future research. *Mapping the Field*, 1911(2001), 41–49. <https://doi.org/10.4324/9781003403722-4>
- Lazarus, & Folkman. (1984). *The Handbook of Stress and Health*.
- Mund, P. (2016). Kobasa concept of hardiness. *International Research Journal of Engineering, IT and Scientific Research*, 2(1), 34–40.
- Nurshadrina, A., Widyasari, P., Septiana, E., Novara, A. A., & Irawan, N. A. R. (2023). Adaptation and psychometrics properties of multidimensional teachers resilience scale Indonesian version (MTRS-I). *Jurnal Kependidikan*, 9(4), 1060–1070.
- Priliana, A. P., Millah, I., & Putri, E. C. (2023). *Faktor Stress Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Negeri Selama Pembelajaran Tatap Muka Terbatas*. 4.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R & D*.
- Pungki, P. R. (2023). *Hubungan antara resiliensi dengan stres kerja pada guru sdn spondol kulon*.
- Rahmita, G., Hakim, U., & Rizky, D. K. (2021). *Hubungan Resiliensi dengan Stres Kerja Karyawan Bagian Layanan Pelanggan PT. X Area Jawa Timur di Masa Pandemi Covid-19*. April, 201–212.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks.
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan beban kerja dengan stres kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 174.
- Sánchez, M. I. S., de Pedro, M. M., & Izquierdo, M. G. (2016). Propiedades psicométricas de la versión española de la escala de resiliencia de 10 ítems de Connor-Davidson (CD-RISC 10) en una muestra multiocupacional. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 48(3), 159–166.
- Shihab, M. Q., & Al-Misbah, T. (2002). *Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati.

- Suminanto, B. (2012). *Model Rasch untuk Penelitian Sosial Kuantitatif*. November 2014, 1–9.
- VaenBrda, a D. P. (2001). Resilience Theory : A Literature Review by. *October*, *October*, 1–140.
- Wahid, N. A. (n.d.). *Exploring Jackie Chan's Resilience through Grotberg's Framework: A Study of his 'I Am, I Have, I Can*.
- Wahyudi, A., Mahyuddin, M. J., Irawan, A. W., Silondae, D. P., Lestari, M., Bosco, F. H., & Kurniawan, S. J. (2020). Model Rasch: Analisis Skala Resiliensi Connor-Davidson Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Advice*, 2(1), 28–35.
https://www.researchgate.net/publication/347793419_MODEL_RASCH_ANALISIS_SKALA_RESILIENSI_CONNOR-DAVIDSON_VERSI_BAHASA_INDONESIA

LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Resiliensi

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya dapat beradaptasi saat perubahan terjadi				
2	Saya memiliki hubungan yang kuat Dengan orang-orang yang mendukung saya				
3	Saya percaya bahwa Tuhan dapat membantu menghadapi kesulitan saya				
4	Saya yakin bisa menghadapi masalah atau tantangan yang akan datang				
5	Saya percaya bahwa keberhasilan masa lalu memberi keyakinan untuk menghadapi tantangan baru				
6	Saya masih bisa tertawa ketika berada di situasi sulit				
7	Saya dapat mengatasi stress ketika berada pada situasi menekan				
8	Saya dapat bangkit kembali setelah mengalami kesulitan				
9	Saya percaya segala sesuatu terjadi karena suatu alasan				
10	Saya akan berusaha sebaik mungkin, apapun yang terjadi				
11	Saya dapat berjuang mencapai tujuan walaupun banyak hambatan				
12	Ketika keadaan saya tidak ada harapan, saya tidak menyerah				
13	Saya tahu di mana saya harus mencari bantuan				
14	Ketika keadaan saya berada pada di bawah tekanan, saya fokus untuk mencari solusi				
15	Saya lebih memilih menjadi pemimpin mengambil pilihan untuk memecahkan masalah				

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
16	Saya tidak mudah putus asa walaupun pernah bertemu dengan kegagalan				
17	Saya berfikir bahwa diri saya adalah orang yang kuat				
18	Saya bisa membuat keputusan walaupun berada pada situasi yang sulit				
19	Saya dapat mengendalikan perasaan yang tidak menyenangkan ketika terjadi pada diri saya				
20	Saya bertindak berdasarkan naluri yang Saya miliki				
21	Saya optimis dalam mencapai tujuan				
22	Saya bisa mengendalikan diri saya				
23	Saya suka tantangan				
24	Saya bekerja untuk mencapai tujuan				
25	Saya bangga terhadap pencapaian saya				

Lampiran 2 Skala Stres Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Detak jantung saya terasa lebih cepat ketika pekerjaan saya mendekat deadline				
2	Konflik dengan rekan kerja membuat saya merasa tegang dalam menyelesaikan pekerjaan				
3	Detak jantung saya tetap normal meskipun diburu dengan pekerjaan yang menumpuk				
4	Saya berusaha berlapang dada menerima hasil terbaik dari pekerjaan yang telah dihasilkan				
5	Kepala saya akan sakit ketika pekerjaan saya sudah lama dikerjakan namun belum menunjukkan hasil yang berarti				
6	Tidak adanya kerjasama antar sesama rekan guru/ kepala sekolah membuat saya merasa tegang dalam menjalankan tugas				
7	Saya merasa tetap menikmati pekerjaan yang ada meskipun menghadapi berbagai kendala				
8	Saya tidak merasa tegang meskipun deadline semakin dekat				
9	Kebutuhan tidur saya tetap terpenuhi sesuai anjuran kesehatan meski ada masalah dalam penyelesaian pekerjaan				
10	Rasa sakit kepala saya mudah muncul ketika tidak segera menemukan solusi dalam menghadapi kendala dalam pekerjaan				
11	Pekerjaan yang tidak segera diselesaikan membuat saya merasa gelisah				
12	ketika sudah semakin mendekati waktu pembagian raport tapi saya belum menyelesaikannya saya merasa detak jantung saya meningkat				

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
13	Meskipun masa kerja saya telah lama saya tetap tidak merasa bosan				
14	Saya tidak mengalami gangguan tidur ketika ada masalah dengan pekerjaan				
15	Saya merasa sulit mengawali tidur dan bangun awal ketika mempunyai tanggungan pekerjaan yang banyak				
16	Saya berusaha mencari solusi dari masalah pekerjaan yang dihadapi secepatnya				
17	Saya tidak merasa pusing ketika diberikan tanggung jawab yang besar oleh kepala sekolah				
18	Saya merasa sakit kepala ketika banyak tugas yang saya kerjakan tetapi tidak ada yang membantu mengerjakan				
19	Kurangnya insentif dalam penyelesaian pekerjaan memicu saya untuk menunda pekerjaan				
20	Saya merasa gelisah ketika akan ada supervisi				
21	Saya merasa baik-baik saja walaupun diberikan tugas mengajar di luar bidang saya				
22	Sesulit apapun pekerjaan saya, saya tidak pernah berfikir untuk menunda mengerjakan pekerjaan tersebut				
23	Produktivitas kerja saya tidak menurun walaupun ada persaingan kerja di lingkungan sekolah				

Lampiran 3 Tabulasi Skor Resiliensi

Lampiran 4 Tabulasi Skor Stres Kerja

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja

A. Validitas Stres Kerja

1. Aspek Fisiologis

		Correlations														
		i1	i4	i7	i10	i13	i16	i19	i22	i25	i28	i31	i34	i37	i40	aspek1
i1	Pearson Correlation	1	,170	,072	,249	,110	,177	,451**	,276	,014	-,041	-,115	,170	,109	,024	,566**
	Sig. (2-tailed)		,293	,657	,122	,499	,274	,004	,085	,930	,801	,481	,295	,504	,884	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
i4	Pearson Correlation	,170	1	,259	,242	,019	-,122	,269	-,206	-,068	,053	-,034	,022	,054	,343*	,430**
	Sig. (2-tailed)	,293		,107	,133	,906	,452	,094	,203	,679	,746	,835	,892	,740	,030	,006
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
i7	Pearson Correlation	,072	,259	1	,155	,311	-,221	,312*	-,501**	,310	-,098	,012	,118	-,050	,365*	,468**
	Sig. (2-tailed)	,657	,107		,340	,051	,170	,050	,001	,052	,548	,943	,469	,759	,020	,002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
i10	Pearson Correlation	,249	,242	,155	1	,097	-,138	,129	,129	,250	-,141	,094	,008	-,084	,100	,389*
	Sig. (2-tailed)	,122	,133	,340		,552	,397	,429	,426	,120	,385	,563	,962	,605	,540	,013
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
i28	Pearson Correlation	-,041	,053	-,098	-,141	-,031	,195	-,157	-,115	-,131	1	-,002	-,072	,299	,112	,165
	Sig. (2-tailed)	,801	,746	,548	,385	,849	,227	,332	,480	,421		,992	,659	,061	,493	,309
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
i31	Pearson Correlation	-,115	-,034	,012	,094	-,013	,009	,387*	-,148	,018	-,002	1	,056	-,081	-,020	,248
	Sig. (2-tailed)	,481	,835	,943	,563	,938	,958	,014	,362	,913	,992		,729	,619	,900	,123
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
i34	Pearson Correlation	,170	,022	,118	,008	,179	,243	,311	-,093	-,128	-,072	,056	1	,195	-,130	,413**
	Sig. (2-tailed)	,295	,892	,469	,962	,268	,131	,051	,569	,431	,659	,729		,228	,426	,008
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
i37	Pearson Correlation	,109	,054	-,050	-,084	,026	,194	-,082	,056	-,083	,299	-,081	,195	1	-,103	,316*
	Sig. (2-tailed)	,504	,740	,759	,605	,874	,231	,614	,731	,611	,061	,619	,228		,529	,047
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
i40	Pearson Correlation	,024	,343*	,365*	,100	,032	-,019	,173	-,270	-,152	,112	-,020	-,130	-,103	1	,330*
	Sig. (2-tailed)	,884	,030	,020	,540	,843	,908	,285	,092	,350	,493	,900	,426	,529		,038
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
aspek1	Pearson Correlation	,566**	,430**	,468**	,389*	,377*	,177	,598**	-,017	,201	,165	,248	,413**	,316*	,330*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,002	,013	,017	,274	,000	,919	,213	,309	,123	,008	,047	,038	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
i13	Pearson Correlation	,110	,019	,311	,097	1	-,227	,129	-,204	,242	-,031	-,013	,179	,026	,032	,377*
	Sig. (2-tailed)	,499	,906	,051	,552		,160	,426	,206	,132	,849	,938	,268	,874	,843	,017
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
i16	Pearson Correlation	,177	-,122	-,221	-,138	-,227	1	-,078	,280	-,451**	,195	,009	,243	,194	-,019	,177
	Sig. (2-tailed)	,274	,452	,170	,397	,160		,633	,080	,004	,227	,958	,131	,231	,908	,274
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
i19	Pearson Correlation	,451**	,269	,312*	,129	,129	-,078	1	-,216	,083	-,157	,387*	,311	-,082	,173	,598**
	Sig. (2-tailed)	,004	,094	,050	,429	,426	,633		,181	,611	,332	,014	,051	,614	,285	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
i22	Pearson Correlation	,276	-,206	-,501**	,129	-,204	,280	-,216	1	,063	-,115	-,148	-,093	,056	-,270	-,017
	Sig. (2-tailed)	,085	,203	,001	,426	,206	,080	,181		,701	,480	,362	,569	,731	,092	,919
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
i25	Pearson Correlation	,014	-,068	,310	,250	,242	-,451**	,083	,063	1	-,131	,018	-,128	-,083	-,152	,201
	Sig. (2-tailed)	,930	,679	,052	,120	,132	,004	,611	,701		,421	,913	,431	,611	,350	,213
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

2. Aspek Psikologis

i8	Pearson Correlation	,329*	,066	1	,153	-,131	-,121	-,092	,044	,026	-,158	,254	,099	-,058	-,159	,335*
	Sig. (2-tailed)	,038	,684		,347	,421	,456	,574	,787	,873	,331	,114	,545	,724	,327	,035
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
i11	Pearson Correlation	,261	-,147	,153	1	,023	-,359*	-,349*	,089	,094	-,025	,120	,233	,178	-,142	,413**
	Sig. (2-tailed)	,104	,366	,347		,887	,023	,027	,586	,563	,879	,459	,147	,271	,381	,008
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
i14	Pearson Correlation	-,050	-,086	-,131	,023	1	-,182	-,122	-,217	-,001	,265	-,387*	-,052	-,071	,122	,024
	Sig. (2-tailed)	,761	,597	,421	,887		,260	,455	,178	,994	,098	,014	,748	,663	,454	,883
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
i17	Pearson Correlation	-,152	,082	-,121	-,359*	-,182	1	,375*	-,003	-,326*	,079	-,086	-,143	-,162	,075	-,055
	Sig. (2-tailed)	,348	,617	,456	,023	,260		,017	,983	,040	,630	,596	,377	,319	,646	,737
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
i20	Pearson Correlation	,089	-,017	-,092	-,349*	-,122	,375*	1	,129	-,305	,158	-,212	-,438**	-,456**	,330*	-,023
	Sig. (2-tailed)	,585	,919	,574	,027	,455	,017		,429	,056	,332	,189	,005	,003	,037	,889
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
i23	Pearson Correlation	,347*	-,023	,044	,089	-,217	-,003	,129	1	,010	-,035	,177	-,046	-,227	,045	,319*
	Sig. (2-tailed)	,028	,886	,787	,586	,178	,983	,429		,951	,831	,275	,778	,159	,782	,045
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
i26	Pearson Correlation	-,089	-,137	,026	,094	-,001	-,326*	-,305	,010	1	-,089	-,055	,254	,306	-,023	,291
	Sig. (2-tailed)	,584	,399	,873	,563	,994	,040	,056	,951		,584	,738	,113	,055	,886	,068
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
i29	Pearson Correlation	,072	,259	1	,155	,311	-,221	,312*	-,501**	,310	-,098	,012	,118	-,050	,365*	,468**
	Sig. (2-tailed)	,657	,107		,340	,051	,170	,050	,001	,052	,548	,943	,469	,759	,020	,002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
i32	Pearson Correlation	-,017	,028	,254	,120	-,387*	-,086	-,212	,177	-,055	-,006	1	,318*	,039	,065	,229
	Sig. (2-tailed)	,918	,866	,114	,459	,014	,596	,189	,275	,738	,970		,046	,813	,690	,154
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
i35	Pearson Correlation	-,315*	-,009	,099	,233	-,052	-,143	-,438**	-,046	,254	-,006	,318*	1	,176	-,095	,239
	Sig. (2-tailed)	,047	,954	,545	,147	,748	,377	,005	,778	,113	,973	,046		,278	,559	,137
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
i38	Pearson Correlation	-,013	,186	-,058	,178	-,071	-,162	-,456**	-,227	,306	-,219	,039	,176	1	,003	,327*
	Sig. (2-tailed)	,936	,249	,724	,271	,663	,319	,003	,159	,055	,174	,813	,278		,987	,039
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
i41	Pearson Correlation	,028	,294	-,159	-,142	,122	,075	,330*	,045	-,023	,056	,065	-,095	,003	1	,417**
	Sig. (2-tailed)	,862	,065	,327	,381	,454	,646	,037	,782	,886	,732	,690	,559	,987		,007
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
aspek2	Pearson Correlation	,485**	,326*	,335*	,413**	,024	-,055	-,023	,319*	,291	,052	,229	,239	,327*	,417**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,040	,035	,008	,883	,737	,889	,045	,068	,750	,154	,137	,039	,007	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

3. Aspek Perilaku

		Correlations														ASPEK3
		i3	i6	i9	i12	i15	i18	i21	i24	i27	i30	i33	i36	i39	i42	
aitem3	Pearson	1	,212	,023	,254	-,076	,314*	-,363*	-,210	,020	-,379*	,049	-,162	,113	,044	,226
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)		,189	,888	,114	,643	,049	,021	,193	,903	,016	,763	,319	,487	,787	,161
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
aitem6	Pearson	,212	1	-,304	,275	,108	,000	-,268	,084	,141	,236	-,213	-,280	-,091	-,037	,213
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,189		,056	,086	,508	1,000	,094	,608	,384	,143	,186	,080	,576	,819	,188
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
aitem9	Pearson	,023	-,304	1	-,252	,193	,162	-,081	-,302	,005	-,285	,091	-,163	,169	,101	,078
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,888	,056		,116	,233	,319	,619	,058	,975	,074	,575	,316	,297	,536	,632
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
aitem12	Pearson	,254	,275	-,252	1	,048	-,191	-,043	,409**	,033	,214	,120	,027	,010	-,198	,430**
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,114	,086	,116		,771	,237	,792	,009	,841	,185	,460	,870	,953	,220	,006
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
aitem15	Pearson	-,076	,108	,193	,048	1	-,466***	,180	,169	,211	,074	-,026	-,002	,039	,077	,408**
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,643	,508	,233	,771		,002	,267	,298	,191	,648	,874	,988	,813	,635	,009
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
aitem18	Pearson	,314*	,000	,162	-,191	-,466***	1	-,362*	-,373*	,033	-,212	-,059	,028	,063	,027	-,023
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,049	1,000	,319	,237	,002		,022	,018	,840	,189	,718	,862	,700	,870	,888
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
aitem21	Pearson	-,363*	-,268	-,081	-,043	,180	-,362*	1	,138	-,051	,169	,057	,169	-,206	-,041	,086
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,021	,094	,619	,792	,267	,022		,397	,755	,298	,728	,296	,202	,801	,599
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
aitem24	Pearson	-,210	,084	-,302	,409**	,169	-,373*	,138	1	,134	,327*	-,059	,262	,088	,082	,448**
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,193	,608	,058	,009	,298	,018	,397		,409	,039	,720	,103	,591	,614	,004
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
aitem27	Pearson	,020	,141	,005	,033	,211	,033	-,051	,134	1	,031	-,311	,040	,222	,099	,389*
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,903	,384	,975	,841	,191	,840	,755	,409		,850	,051	,808	,168	,542	,013
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
aitem30	Pearson	-,379*	,236	-,285	,214	,074	-,212	,169	,327*	,031	1	-,175	,031	,101	-,088	,279
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,016	,143	,074	,185	,648	,189	,298	,039	,850		,280	,848	,533	,587	,081
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
aitem33	Pearson	,049	-,213	,091	,120	-,026	-,059	,057	-,059	-,311	-,175	1	-,053	-,267	,327*	,144
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,763	,186	,575	,460	,874	,718	,728	,720	,051	,280		,744	,096	,039	,374
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
aitem36	Pearson	-,162	-,280	-,163	,027	-,002	,028	,169	,262	,040	,031	-,053	1	,117	,087	,296
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,319	,080	,316	,870	,988	,862	,296	,103	,808	,848	,744		,473	,595	,064
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
aitem39	Pearson	,113	-,091	,169	,010	,039	,063	-,206	,088	,222	,101	-,267	,117	1	,234	,403**
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,487	,576	,297	,953	,813	,700	,202	,591	,168	,533	,096	,473		,146	,010
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
aitem42	Pearson	,044	-,037	,101	-,198	,077	,027	-,041	,082	,099	-,088	,327*	,087	,234	1	,468**
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,787	,819	,536	,220	,635	,870	,801	,614	,542	,587	,039	,595	,146		,002
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ASPEK3	Pearson	,226	,213	,078	,430**	,408**	-,023	,086	,448**	,389*	,279	,144	,296	,403**	,468**	1
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,161	,188	,632	,006	,009	,888	,599	,004	,013	,081	,374	,064	,010	,002	
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

B. Reliabilitas Stres Kerja

Aspek A		Aspek B		Aspek C		Aspek Total	
Reliability Statistics		Reliability Statistics		Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
0,696	9	0,666	8	0,685	6	0,677	23

Lampiran 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja

A. Hasil Uji Validitas

Table of STANDARDIZED RESIDUAL variance in Eigenvalue units = Item information units			
	Eigenvalue	Observed	Expected
Total raw variance in observations =	39.5620	100.0%	100.0%
Raw variance explained by measures =	14.5620	36.8%	37.3%
Raw variance explained by persons =	6.2994	15.9%	16.1%
Raw variance explained by items =	8.2626	20.9%	21.2%
Raw unexplained variance (total) =	25.0000	63.2%	62.7%
Unexplned variance in 1st contrast =	2.9167	7.4%	11.7%
Unexplned variance in 2nd contrast =	2.4482	6.2%	9.8%
Unexplned variance in 3rd contrast =	2.2022	5.6%	8.8%
Unexplned variance in 4th contrast =	2.1093	5.3%	8.4%
Unexplned variance in 5th contrast =	1.8586	4.7%	7.4%

B. Hasil Uji Reliabilitas

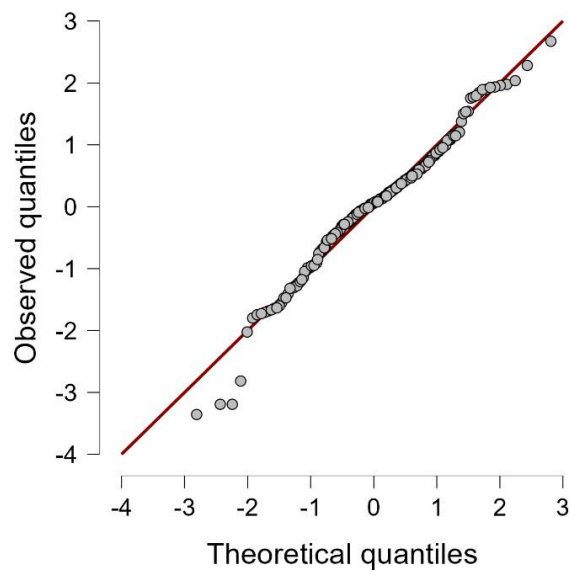
Tabel 3. Nilai Reliabilitas				
	Person	Asitem	Cronbach Alfa	Measure
Reliabilitas	.88	.92	.90	
Sparation	2.68	3.42		
Measure				1.63

Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas

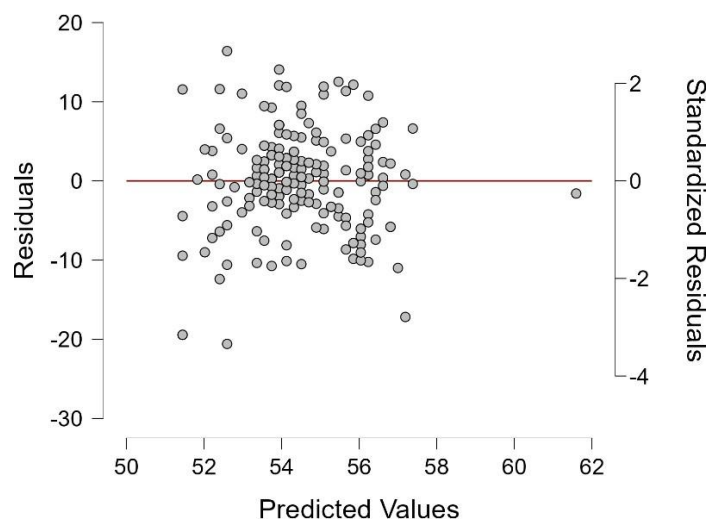
Fit Statistics

Test	Statistic	p
Kolmogorov-Smirnov	0.089	.084

Lampiran 8 Hasil Uji Linieritas



Lampiran 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 10 Hasil Uji Deskriptif Statistik

Frequencies for Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	61	30.3	30.3	30.3
Perempuan	140	69.7	69.7	100.0
Missing	0	0.0		
Total	201	100.0		

Frequencies for Asal Instansi

Asal Instansi	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMPN 5 Tulungagung	35	17.4	17.4	17.4
SMPN 2 Tulungagung	31	15.4	15.4	32.8
SMPN 6 Tulungagung	38	18.9	18.9	51.7
SMPN 1 Tulungagung	34	16.9	16.9	68.7
SMPN 4 Tulungagung	38	18.9	18.9	87.6
SMPN 3 Tulungagung	25	12.4	12.4	100.0
Missing	0	0.0		
Total	201	100.0		

Frequencies for Status Sertifikasi

Status Sertifikasi	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sudah	148	73.6	73.6	73.6
Belum	53	26.4	26.4	100.0
Missing	0	0.0		
Total	201	100.0		

Frequencies for Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
15 Tahun Keatas	99	49.3	49.3	49.3
10-15 Tahun	24	11.9	11.9	61.2
0-2 Tahun	23	11.4	11.4	72.6
2-5 Tahun	30	14.9	14.9	87.6
5-10 Tahun	25	12.4	12.4	100.0
Missing	0	0.0		
Total	201	100.0		

Descriptive Statistics

	TOTAL	TOTAL_50
Valid	201	201
Missing	0	0
Mean (arithmetic)	84.20	54.47
Std. Deviation	7.432	6.325
Range	53.00	37.00
Minimum	47.00	32.00
Maximum	100.0	69.00
Sum	16920	10950

Lampiran 11 Hasil Uji Hipotesis

Linear Regression

Model Summary - TOTAL_50

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE	R ² Change	df1	df2	p
M ₀	0.000	0.000	0.000	6.325	0.000	0	200	
M ₁	0.225	0.051	0.046	6.178	0.051	1	199	.001

Note. M₁ includes TOTAL

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M ₁	Regression	404.9	1	404.9	10.61	.001
	Residual	7595	199	38.17		
	Total	8000	200			

Note. M₁ includes TOTAL

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M ₀	(Intercept)	54.47	0.446		122.1	< .001
M ₁	(Intercept)	70.59	4.968		14.21	< .001
	TOTAL	-0.191	0.059	-0.225	-3.257	.001

Lampiran 12 Surat Izin Penelitian

 KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG FAKULTAS PSIKOLOGI Jalan Gajeneh 90 Malang, 65144, Telp: 0341-858915, Website: ui-malang.ac.id		 KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG FAKULTAS PSIKOLOGI Jalan Gajeneh 90 Malang, 65144, Telp: 0341-858915, Website: ui-malang.ac.id	
Nomor	: 670/FPSI.1/PP.009/4/2026	Nomor	: 671/FPSI.1/PP.009/4/2026
Hai	: IZIN PENELITIAN SKRIPSI	Hai	: IZIN PENELITIAN SKRIPSI
Kepada Yth. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Tulungagung Jl. Ki Mangun Sarkoro Jalan Dusun Krajan No.29, Dusun Krajan, Baji, Kec. Boyolangu, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur 66233 di Tempat Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh. Dengan hormat, Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada: Nama / NIM : NAFIS 'ALAUDDIN AHMAD/220401110201 Tempat Penelitian : 1. SMPN 1 Tulungagung 2. SMPN 2 Tulungagung 3. SMPN 3 Tulungagung 4. SMPN 4 Tulungagung 5. SMPN 5 Tulungagung 6. SMPN 6 Tulungagung Judul Skripsi : PENGARUH RESILIENSI TERHADAP TINGKAT STRES KERJA PADA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN TULUNGAGUNG KABUPATEN TULUNGAGUNG Dosen Pembimbing : 1. Halimatul Sa'adiyah, M.Pd. 2. Dr. Muslithah, MA. Tanggal Penelitian : 15-04-2026 s.d 30-04-2026 Model Kegiatan : Offline Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih. Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh. a.n. Dekan, Wakil Dekan Bidang Akademik,  		Kepada Yth. Kepala SMPN 1 Tulungagung Jl. Basuki Rahmat No.96, Kampungdalem, Kec. Tulungagung, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur 66219 di Tempat Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh. Dengan hormat, Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada: Nama / NIM : NAFIS 'ALAUDDIN AHMAD/220401110201 Tempat Penelitian : SMP Negeri 1 Tulungagung Judul Skripsi : PENGARUH RESILIENSI TERHADAP TINGKAT STRES KERJA PADA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN TULUNGAGUNG KABUPATEN TULUNGAGUNG Dosen Pembimbing : 1. Halimatul Sa'adiyah, M.Pd. 2. Dr. Muslithah, MA. Tanggal Penelitian : 15-04-2026 s.d 30-04-2026 Model Kegiatan : Offline Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih. Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh. a.n. Dekan, Wakil Dekan Bidang Akademik,  	
Tembusan: 1. Wakil Dekan II dan III; 2. Ketua Prodi PS; 3. Kabag TU.		Tembusan: 1. Wakil Dekan II dan III; 2. Ketua Prodi PS; 3. Kabag TU.	



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Gayamsari 50 Malang, 65144, Telp: (041-858016, Website: psi.uin-malang.ac.id)

Nomor : 673/FPsi.1/PP.009/4/2026
Hal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI
16 April 2026

Kepada Yth.
Kepala SMPN 2 Tulungagung
Jl. Panglima Sudirman No.53, Kepatihan, Kec.
Tulungagung, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur 66212
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : NAFIS 'ALAUDDIN AHMAD/220401110201
Tempat Penelitian : SMP Negeri 2 Tulungagung
Judul Skripsi : PENGARUH RESILIENSI TERHADAP TINGKAT STRES KERJA PADA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN TULUNGAGUNG KABUPATEN TULUNGAGUNG
Dosen Pembimbing : 1. Haimatus Sa'diyah, M.Pd.
2. Dr. Muallifah, MA.

Tanggal Penelitian : 18-04-2026 s.d 30-04-2026
Model Kegiatan : Offline

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;
2. Ketua Prodi S1;
3. Kabag TU.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Gayamsari 50 Malang, 65144, Telp: (041-858016, Website: psi.uin-malang.ac.id)

Nomor : 673/FPsi.1/PP.009/4/2026
Hal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI
16 April 2026

Kepada Yth.
Kepala SMPN 3 Tulungagung
Jl. Oesop Soemahandjo No.24, Kepatihan, Kab.
Tulungagung, Jawa Timur
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : NAFIS 'ALAUDDIN AHMAD/220401110201
Tempat Penelitian : SMP Negeri 3 Tulungagung
Judul Skripsi : PENGARUH RESILIENSI TERHADAP TINGKAT STRES KERJA PADA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN TULUNGAGUNG KABUPATEN TULUNGAGUNG
Dosen Pembimbing : 1. Haimatus Sa'diyah, M.Pd.
2. Dr. Muallifah, MA.

Tanggal Penelitian : 18-04-2026 s.d 30-04-2026
Model Kegiatan : Offline

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;
2. Ketua Prodi S1;
3. Kabag TU.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Gayamsari 50 Malang, 65144, Telp: (041-858016, Website: psi.uin-malang.ac.id)

Nomor : 675/FPsi.1/PP.009/4/2026
Hal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI
16 April 2026

Kepada Yth.
Kepala SMPN 5 Tulungagung
Jl. Rejosari, Kel. Kedungsoke, Kec. Tulungagung, Kab.
Tulungagung, Jawa Timur 66215
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : NAFIS 'ALAUDDIN AHMAD/220401110201
Tempat Penelitian : SMP Negeri 5 Tulungagung
Judul Skripsi : PENGARUH RESILIENSI TERHADAP TINGKAT STRES KERJA PADA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN TULUNGAGUNG KABUPATEN TULUNGAGUNG
Dosen Pembimbing : 1. Haimatus Sa'diyah, M.Pd.
2. Dr. Muallifah, MA.

Tanggal Penelitian : 18-04-2026 s.d 30-04-2026
Model Kegiatan : Offline

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;
2. Ketua Prodi S1;
3. Kabag TU.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Gayamsari 50 Malang, 65144, Telp: (041-858016, Website: psi.uin-malang.ac.id)

Nomor : 674/FPsi.1/PP.009/4/2026
Hal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI
16 April 2026

Kepada Yth.
Kepala SMPN 4 Tulungagung
Jalan KH Abdul Fatah IV No.1, Botoran, Kec. Tulungagung,
Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur 66213
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : NAFIS 'ALAUDDIN AHMAD/220401110201
Tempat Penelitian : SMP Negeri 4 Tulungagung
Judul Skripsi : PENGARUH RESILIENSI TERHADAP TINGKAT STRES KERJA PADA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN TULUNGAGUNG KABUPATEN TULUNGAGUNG
Dosen Pembimbing : 1. Haimatus Sa'diyah, M.Pd.
2. Dr. Muallifah, MA.

Tanggal Penelitian : 18-04-2026 s.d 30-04-2026
Model Kegiatan : Offline

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;
2. Ketua Prodi S1;
3. Kabag TU.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
Jalan Gajayem 50 Malang, 65144, Telp: 0341-858191, Website: ipsi.uin-malang.ac.id

Nomor : 676/PPsI.1/PP.009/4/2026
Hal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI 16 April 2026

Kepada Yth.
Kepala SMPN 6 Tulungagung
Jl. Panglima Sudirman No.56, Kapatihan, Kec.
Tulungagung, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur 66219
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : NAFIS 'ALAUDDIN AHMAD/220401110201
Tempat Penelitian : SMP Negeri 6 Tulungagung
Judul Skripsi : PENGARUH RESILIENSI TERHADAP TINGKAT STRES KERJA PADA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN TULUNGAGUNG KABUPATEN TULUNGAGUNG
Dosen Pembimbing : 1. Halimatul Sa'diyah, M.Pd.
2. Dr. Muallifah, MA.

Tanggal Penelitian : 18-04-2026 s.d 30-04-2026
Model Kegiatan : Offline

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Muallifah

Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;
2. Ketua Prodi S1;
3. Kabag TU.

Cek Turnitin Plagiasi

Skripsi_Nafis Alauddin
Ahmad_220401110201.docx
by Turnitin LLC

WORD COUNT	11021	TIME SUBMITTED	22 JUL 2024 11:02PM
		PAPER ID	120000004

9%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet	1102 words — 9%
2	ejournal.bbg.ac.id Internet	70 words — 1%

EXCLUDE QUOTES ON
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES < 1%
EXCLUDE MATCHES OFF