RESILIENSI DAN STRES KERJA: ANALISIS HUBUNGAN PADA ANAK BUAH KAPAL MUATAN MINYAK DI PELABUHAN TANJUNG PERAK SURABAYA

SKRIPSI

Disusun oleh:

Naufal Nail

NIM. 220401110175

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2026

HALAMAN JUDUL

RESILIENSI DAN STRES KERJA: ANALISIS HUBUNGAN PADA ANAK BUAH KAPAL MUATAN MINYAK DI PELABUHAN TANJUNG PERAK SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan kepada

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

oleh

Naufal Nail

NIM. 220401110175

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

RESILIENSI DAN STRES KERJA: ANALISIS HUBUNGAN PADA ANAK BUAH KAPAL MUATAN MINYAK DI PELABUHAN TANJUNG PERAK SURABAYA

SKRIPSI

Oleh

Naufal Nail

NIM. 220401110175

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing 1 **Drs. H. Yahya, M.A** **NIP. 196605181991031004**		07/09/26
Dosen Pembimbing 2 **Abd. Hamid Cholili, M.Psi., Psikolog** **NIPPK. 198906022023211026**		0709/26

Malang, 07 September 2026

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Dr. Fina Hidayati, M.A.

NIP. 198610092015032002

LEMBAR PENGESAHAN

RESILIENSI DAN STRES KERJA: ANALISIS HUBUNGAN PADA ANAK BUAH KAPAL MUATAN MINYAK DI PELABUHAN TANJUNG PERAK SURABAYA

SKRIPSI

Oleh :

Naufal Nail

NIM. 220401110175

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majlis Sidang Skripsi Pada tanggal 23 September 2026

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Penguji	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Penguji Abd. Hamid Cholili, M.Psi., Psikolog NIPPK. 198906022023211026		8 Okt 2026
Ketua Penguji Drs. H. Yahya, M.A NIP. 196605181991031004		8 Okt 2026
Penguji Utama Dr. Yulia Sholichatun, M.SI, Psikolog NIP. 197007242005012003		8 Okt 2026

Disahkan oleh,
Dekan

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

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Naufal Nail

NIM : 220401110175

Fakultas : Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **"RESILIENSI DAN STRES KERJA: ANALISIS HUBUNGAN PADA ANAK BUAH KAPAL MUATAN MINYAK DI PELABUHAN TANJUNG PERAK SURABAYA"** adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika kemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung-jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Univerisitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

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

Malang, 8 Oktober 2026

Penulis



Naufal Nail

NIM.220401110175

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 yang berjudul:

RESILIENSI DAN STRES KERJA: ANALISIS HUBUNGAN PADA ANAK BUAH KAPAL MUATAN MINYAK DI PELABUHAN TANJUNG PERAK SURABAYA

Nama : Naufal Nail

NIM : 220401110175

Program : S1 Psikologi

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Malang, 07 September 2026
Dosen Pembimbing 1,

Drs. H. Yahya, M.A
NIP. 196605181991031004

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 yang berjudul:

RESILIENSI DAN STRES KERJA: ANALISIS HUBUNGAN PADA ANAK BUAH KAPAL MUATAN MINYAK DI PELABUHAN TANJUNG PERAK SURABAYA

Nama : Naufal Nail

NIM :220401110175

Program : S1 Psikologi

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Malang, 07 September 2026

Dosen Pembimbing 2,

Abd. Hamid Cholili, M.Psi., Psikolog
NIPPK. 19890602202321110 26

MOTTO

"A smooth sea never made a skilled sailor."

(*Laut yang tenang tidak pernah menghasilkan pelaut yang tangguh/andal)*

Franklin D. Roosevelt.

LEMBAR PERSEMBAHAN

1. Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT, karya ini saya persembahkan sebagai bentuk rasa terima kasih atas segala rahmat, nikmat, kekuatan, serta kesempatan yang telah diberikan selama proses penyelesaian studi ini. Setiap langkah yang ditempuh, setiap kesulitan yang dihadapi, dan setiap pencapaian yang diraih tidak pernah terlepas dari pertolongan, kehendak, dan kasih sayang-Nya.
2. Karya ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya tercinta, Bapak Djamhari Yamis dan Ibu Lilik Sri Astuti, yang selalu menjadi sumber doa, kekuatan, dan semangat dalam setiap perjalanan hidup saya. Terima kasih atas kasih sayang, pengorbanan, nasihat, serta dukungan yang tidak pernah berhenti diberikan. Segala pencapaian yang saya raih hingga saat ini tidak terlepas dari doa tulus dan harapan baik yang selalu kalian panjatkan.
3. Kepada kakak-kakak saya yang hebat, Alfathan Azhar dan Tsania Tsaasabila saya ucapkan terima kasih atas perhatian, dukungan, serta semangat yang telah diberikan selama proses pendidikan ini. Kehadiran keluarga menjadi tempat saya kembali ketika merasa lelah, sekaligus menjadi alasan bagi saya untuk terus berusaha menyelesaikan apa yang telah saya mulai.
4. Karya ini juga saya persembahkan kepada keluarga Ibu Liana Li Putri, Padma Putra Sutopo, dan Virya Putra Sutopo, yang telah memberikan kesempatan, dukungan, serta kepercayaan kepada saya untuk menempuh pendidikan S1. Terima kasih atas segala kebaikan, bantuan, dan perhatian yang telah diberikan selama perjalanan perkuliahan ini.
5. Persembahan ini juga saya tujukan kepada sahabat dan teman-teman seperjuangan yang telah menemani proses panjang selama masa perkuliahan. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, bantuan, dan semangat yang diberikan, baik dalam keadaan mudah maupun sulit. Kehadiran kalian menjadi bagian yang berarti dalam perjalanan ini dan memberikan warna tersendiri dalam proses penyelesaian studi saya.
6. Kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, yang telah memberikan doa, bantuan, dukungan, maupun semangat secara langsung

maupun tidak langsung, saya ucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya. Setiap kebaikan yang diberikan menjadi bagian berharga dalam perjalanan penyusunan skripsi ini.

7. Terakhir, karya ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri, Naufal Nail. Terima kasih karena telah memilih untuk tetap bertahan dan melangkah meskipun perjalanan ini tidak selalu mudah. Terima kasih karena tidak menyerah ketika menghadapi kesulitan, tetap berusaha ketika merasa lelah, dan terus percaya bahwa setiap proses memiliki makna. Semoga perjalanan ini menjadi pengingat bahwa pencapaian tidak lahir dari kemudahan, melainkan dari kesabaran, usaha, doa, dan keyakinan yang terus dijaga.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah senantiasa penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kehadirat Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafaatnya kelak dihari akhir. Karya ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terimakasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Siti Mahmudah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Dr. Fina Hidayati, M.A., selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Drs. H. Yahya, M.A selaku dosen wali sekaligus pembimbing skripsi yang telah berkenan untuk meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan, serta saran selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Abd. Hamid Cholili, M.Psi., Psikologi selaku dosen pembimbing skripsi yang telah berkenan untuk meluangkan waktu istirahatnya serta tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan selama proses pernyusunan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Yulia Sholichatun, M.SI, Psikolog selaku dosen penguji yang telah memberikan saran, kritik, dan masukan yang berharga sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan lebih baik dan sesuai dengan kaidah keilmuan yang berlaku
7. Kepada Kedua Orag Tua yang telah memberikan kesempatan agar peneliti dapat mengenyam pendidikan S1 Psikologi
8. Seluruh dosen dan staf di Program Studi Psikologi yang telah memberikan ilmu dan pengalaman selama masa perkuliahan.

9. ABK Kapal Tanjung Perak, yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian, serta memfasilitasi kebutuhan dan informasi yang ada, serta

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi menyempurnakan karya ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu psikologi serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
LEMBAR PERSETUJUAN ..... **ii**
LEMBAR PENGESAHAN ..... **iii**
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS ..... **iv**
NOTA DINAS ..... **v**
NOTA DINAS ..... **vi**
LEMBAR PERSEMBAHAN ..... **viii**
KATA PENGANTAR ..... **x**
DAFTAR ISI ..... **xii**
DAFTAR TABEL ..... **xv**
DAFTAR GAMBAR ..... **xvi**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xvii**
ABSTRAK ..... **xviii**
ABSTRACT ..... **xix**
الملخص ..... **xx**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian 8
D. Manfaat Penelitian 8
1. Manfaat Teoritis 8
2. Manfaat Praktis 8
BAB II KAJIAN TEORI **10**
A. Stress Kerja 10
1. Pengertian Stress Kerja 10
2. Perspektif Psikologi Stres Kerja 12
3. Teori Stres Kerja 14
4. Faktor-faktor Stres Kerja 15
5. Pengukuran Stres Kerja 16
B. Resiliensi 17
1. Pengertian Resiliensi 17
2. Perspektif Psikologi pada Resiliensi 19

3. Teori Resiliensi 22
4. Faktor-faktor Resiliensi 25
5. Pengukuran Resiliensi 26
C. Hubungan Resiliensi dengan Stres Kerja 28
D. Hipotesis 33
BAB III METODE PENELITIAN 34
A. Jenis Penelitian 34
B. Identifikasi Variabel Penelitian 34
C. Definisi Operasional 34
D. Populasi, Sampel, dan Teknik *Sampling* 35
1. Populasi 35
2. Sampel dan Teknik *Sampling* 35
E. Metode Pengambilan Data 36
F. Instrumen Penelitian 37
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen 39
1. Uji Validitas 39
2. Uji Reliabilitas 47
H. Teknik Analisis Data 48
1. Analisis Deskriptif 48
2. Analisis Prasyarat/Uji Asumsi Klasik 50
3. Uji Hipotesis 51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 52
A. Pelaksanaan Penelitian 52
1. Waktu dan Tempat Penelitian 52
2. Gambaran Responden 52
B. Hasil dan Analisa Penelitian 54
1. Analisis Deskriptif 54
2. Uji Asumsi Klasik 62
3. Uji Hipotesis 63
4. Analisis Tambahan 64
C. Pembahasan Hasil Penelitian 70
1. Tingkat Stres Kerja pada ABK Muatan Minyak di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya 70
2. Tingkat Resiliensi pada ABK Muatan Minyak di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya 74

3. Hubungan Resiliensi dengan Stres Kerja pada ABK Muatan Minyak . 77
D. Keterbatasan Penelitian 81
BAB V PENUTUP 82
A. Kesimpulan 82
B. Saran 83
DAFTAR PUSTAKA 85
LAMPIRAN 93

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Blueprint Skala Stres Kerja JDCSQ 38
Tabel 3. 2 Blueprint Skala Resiliensi 39
Tabel 3. 3 Hasil Uji Goodness Of Fit Skala Stres Kerja 40
Tabel 3. 4 Factor Loadings Skala Stres Kerja 41
Tabel 3. 5 Hasil Uji Goodness Of Fit Akhir Skala Stres kerja 42
Tabel 3. 6 Factor Loadings Akhir Skala Stres Kerja 42
Tabel 3. 7 Blueprint Stress Kerja Valid 43
Tabel 3. 8 Hasil Uji Goodness Of Fit Skala Resiliensi 44
Tabel 3. 9 Factor Loading Skala Resiliensi 44
Tabel 3. 10 Blueprint Resiliensi Valid 46
Tabel 3. 11 Uji Reliabilitas Skala Stres Kerja 47
Tabel 3. 12 Uji Reliabilitas Skala Resiliensi 48
Tabel 3. 13 Norma Kategorisasi 50
Tabel 3. 14 Pedoman Kekuatan Hubungan 51
Tabel 4. 1 Distribusi Usia ABK 52
Tabel 4. 2 Distribusi Jabatan di Kapal 53
Tabel 4. 3 Distribusi Rentang Lama Bekerja 54
Tabel 4. 4 Deskripsi Statistik Variabel Penelitian 54
Tabel 4. 5 Deskripsi Statistik Aspek Stres Kerja 55
Tabel 4. 6 Deskripsi Statistik Aspek Resiliensi 56
Tabel 4. 7 Kategoriasasi Tingkat Stres Kerja 57
Tabel 4. 8 Hasil Kategorisasi Aspek Stres Kerja 57
Tabel 4. 9 Kategorisasi Tingkat Resiliensi 59
Tabel 4. 10 Hasil Kategorisasi Aspek Variabel Resiliensi 60
Tabel 4. 11 Hasil Normalitas Variabel Penelitian 62
Tabel 4. 12 Hasil Uji Linearitas 62
Tabel 4. 13 Hasil Uji Pearson Corellation 63
Tabel 4. 14 Stres Kerja Berdasarkan Usia 64
Tabel 4. 15 Hasil Uji ANOVA Stres Kerja - Usia 64
Tabel 4. 16 Stres Kerja Berdasarkan Rentang Lama Kerja 65
Tabel 4. 17 Hasil Uji ANOVA Stres Kerja – Rentang Lama Kerja 65
Tabel 4. 18 Hasil Uji ANOVA Stres Kerja – Jabatan 65
Tabel 4. 19 Deskriptif Statistik Uji ANOVA 66
Tabel 4. 20 Resiliensi Berdasarkan Usia 67
Tabel 4. 21 Hasil Uji ANOVA Resiliensi – Usia 67
Tabel 4. 22 Resiliensi Berdasarkan Rentang Lama Kerja 67
Tabel 4. 23 Hasil Uji ANOVA Resiliensi – Rentang Lama Kerja 68
Tabel 4. 24 Hasil ANOVA Resiliensi – Jabatan 68
Tabel 4. 25 Deskripsi ANOVA Resiliensi - Jabatan 69
Tabel 4. 26 Coefficient Beta 70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir 30
Gambar 4. 1 Sumbangsih antar Aspek Stres Kerja 58
Gambar 4. 2 Diagram Frekuensi Resiliensi 59
Gambar 4. 3 Sumbangsih antar Aspek Resiliensi 61
Gambar 4. 4 Hasil Uji Linearitas 63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian 93
Lampiran 2 Uji Validitas 94
Lampiran 3 Uji Reliabilitas 98
Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik 98
Lampiran 5 Uji Hipotesis 99
Lampiran 6 Surat Penelitian 100

ABSTRAK

Nail, Naufal. (2026). Resiliensi dan Stres Kerja : Analisis Hubungan Pada Anak Buah Kapal Muatan Minyak Di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya. Skripsi. Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen Pembimbing: (I) Drs. H. Yahya, M.A, (II) Abd. Hamid Cholili, M.Psi.

Kata Kunci: Anak Buah Kapal (ABK), Resiliensi, Stres Kerja

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya tuntutan dan risiko pekerjaan Anak Buah Kapal (ABK) muatan minyak di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya, meliputi beban kerja, tekanan waktu, lingkungan kerja berisiko, serta keterpisahan dari keluarga. Kondisi tersebut dapat memunculkan stres kerja yang berdampak pada kondisi psikologis dan pelaksanaan tugas ABK. Resiliensi dipandang sebagai sumber daya psikologis yang membantu individu beradaptasi dan menghadapi tekanan maupun kesulitan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat stres kerja, tingkat resiliensi, serta menganalisis hubungan antara resiliensi dengan stres kerja pada ABK muatan minyak di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Responden penelitian berjumlah 150 ABK muatan minyak di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya yang dipilih menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan Job Demand-Control-Support Questionnaire (JDCSQ) untuk mengukur stres kerja dan Resilience Scale-14 (RS-14) untuk mengukur resiliensi. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk mengetahui gambaran tingkat stres kerja dan resiliensi, serta uji korelasi Pearson untuk menganalisis hubungan kedua variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja ABK berada pada kategori sedang, dengan 46 responden (30,7%). Resiliensi berada pada kategori sedang, dengan 51 responden (34,0%). Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan hubungan negatif yang signifikan dan kuat antara resiliensi dan stres kerja ($r = -0,617$; $p < 0,001$), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi resiliensi, semakin rendah stres kerja pada ABK.

ABSTRACT

Nail, Naufal. (2026). Resilience and Job Stress: Analyzing the Relationship Among Oil Ship Crew at Tanjung Perak Port, Surabaya. Undergraduate Thesis. Faculty of Psychology, State Islamic University Maulana Malik Ibrahim, Malang.

Advisors : (I) Drs. H. Yahya, M.A, (II) Abd. Hamid Cholili, M.Psi.

Keywords: *Resilience, Ship Crew, Work Stress*

This study was motivated by the high demands and occupational risks faced by crew members on oil-carrying vessels at Tanjung Perak Port in Surabaya, including heavy workloads, time pressure, hazardous work environments, and separation from family. These conditions can lead to work-related stress that affects the psychological well-being and job performance of seafarers. Resilience is viewed as a psychological resource that helps individuals adapt to and cope with pressure and difficulties. This study aims to determine the levels of work-related stress and resilience, as well as to analyze the relationship between resilience and work-related stress among oil-carrying seafarers at Tanjung Perak Port in Surabaya.

This study employed a quantitative approach with a correlational design. The study sample consisted of 150 seafarers working on oil-carrying vessels at Tanjung Perak Port in Surabaya, selected using total sampling. Data collection was conducted using the Job Demand-Control-Support Questionnaire (JDCSQ) to measure work-related stress and the Resilience Scale-14 (RS-14) to measure resilience. The data were analyzed using descriptive statistics to determine the profile of work-related stress and resilience levels, as well as Pearson's correlation test to analyze the relationship between the two variables.

The results of the study indicate that work-related stress among students with special needs falls into the moderate category, with 46 respondents (30.7%) reporting this level. Resilience also falls into the moderate category, with 51 respondents (34.0%) reporting this level. The results of the Pearson correlation test showed a significant and strong negative relationship between resilience and work-related stress ($r = -0.617$; $p < 0.001$), indicating that the higher the resilience, the lower the work-related stress among students with special needs.

الملخص

نايل، نافال. (2026). المرونة والتوتر الوظيفي: تحليل العلاقة لدى أفراد طاقم السفن الناقلة للنفط في ميناء تانجونج بيراك سورابايا. رسالة تخرج. كلية علم النفس، الجامعة الإسلامية الحكومية مالولا مالك إبراهيم، مالانج.

الكلمات المفتاحية: المرونة، ضغوط العمل، أفراد طاقم السفينة(ABK)

يستند هذا البحث إلى ارتفاع متطلبات ومخاطر عمل طاقم السفينة (ABK) على السفن المحملة بالنفط في ميناء تانجونغ بيراك في سورابايا، ويتضمن ذلك عبء العمل، ضغط الوقت، بيئة العمل الخطرة، والانفصال عن الأسرة. يمكن أن تؤدي هذه الظروف إلى ظهور ضغط العمل الذي يؤثر على الحالة النفسية وأداء مهام الطاقم. يُنظر إلى المرونة النفسية كمورد نفسي يساعد الفرد على التكيف ومواجهة الضغوط والصعوبات. يهدف هذا البحث إلى معرفة مستوى ضغط العمل، ومستوى المرونة النفسية، وكذلك تحليل العلاقة بين المرونة النفسية وضغط العمل لدى طاقم السفينة المحملة بالنفط في ميناء تانجونغ بيراك في سورابايا

تستخدم هذه الدراسة نهجًا كميًا بتصميم ترابطي. كان عدد المستجيبين للدراسة 150 من طاقم السفن التي تحمل النفط في ميناء تانجونغ بيرا بيرابايا، وتم اختيارهم باستخدام تقنية العينة الشاملة. تم جمع البيانات باستخدام استبيان الطلب على العمل-التحكم-الدعم (JDCSQ) لقياس ضغط العمل، ومقياس الصمود-14 (RS-14) لقياس القدرة على الصمود. تم تحليل البيانات باستخدام الإحصاءات الوصفية لمعرفة مستوى ضغط العمل والصمود، بالإضافة إلى اختبار ارتباط بيرسون لتحليل العلاقة بين المتغيرين

أظهرت نتائج البحث أن ضغط العمل لدى طاقم السفينة يقع في الفئة المتوسطة، مع تكرار بلغ 46 مشاركًا (30.7%). وكانت المرونة أيضًا في الفئة المتوسطة، مع تكرار 51 مشاركًا (34.0%). وأظهرت نتائج اختبار ارتباط بيرسون وجود علاقة سلبية قوية ومهمة بين المرونة وضغط العمل($r = -0.617; p < 0.001$) ، مما يشير إلى أنه كلما زادت المرونة، قل ضغط العمل لدى طاقم السفين

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerjaan dalam sektor maritim, khususnya sebagai anak buah kapal (ABK), merupakan salah satu profesi yang penuh akan syarat, serta tuntutan dan risiko tinggi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Todingan et al. (2025) menyebutkan salah satu pekerjaan dengan tekanan stres tinggi adalah para anak buah kapal dan pekerja di sekitar pelabuhan. Berprofesi sebagai anak buah kapal minyak memang menuntut kemampuan teknis dan ketahanan psikologis yang tinggi karena lingkungan kerja yang berbahaya, durasi kerja panjang, dan tanggung jawab keselamatan besar (Todingan et al., 2025).

Tingginya risiko kerja pada awak kapal juga disebutkan dalam penelitian yang dilakukan Yusup (2025), dimana data global mencatat 1.186 kecelakaan kapal, dengan 249 kasus di antaranya terjadi di daerah Filipina, Indonesia, dan laut Cina. Berdasarkan jenis kejadian, kecelakaan kapal didominasi oleh tabrakan (31%), tenggelam (26%), kebakaran (23%), serta ledakan (9%) (Kendek et al., 2022). Data lain juga menunjukkan bahwa, sebanyak 83,3% anak buah kapal mengaku pernah dihadapkan dengan kecelakaan kerja saat berada di atas kapal, seperti tersandung, terjatuh, tertimpa benda, tersayat atau tergores, terpeleset, dan terperosok (Kobis et al., 2025).

Pemaparan Data penelitian tersebut, menunjukan bahwa profesi sebagai ABK memiliki berbagai tantangan, khususnya yang berkaitan dengan tingginya risiko keselamatan dan kesehatan kerja. Paparan terhadap beragam jenis kecelakaan baik kecelakaan berat seperti tabrakan dan kebakaran maupun kecelakaan ringan seperti tersandung atau tergores menunjukkan bahwa lingkungan kerja ABK memiliki potensi bahaya fisik yang tinggi. Sudut pandang lainnya yakni psikologi industri dan kesehatan kerja, kondisi ini merupakan sumber stres (*stressor*) yang cukup signifikan (Izzati & Mulyana, 2019).

Sejumlah penelitian juga menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai pelaut termasuk dalam kategori pekerjaan yang rentan menimbulkan stres kerja

(Yulius & Lubis, 2021). Hal ini berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang mengharuskan ABK berada di kapal dalam jangka waktu lama, bahkan sekitar setengah tahun, sehingga harus bekerja dan hidup jauh dari rumah dalam lingkungan kerja yang identik dengan pekerjaan berat dan penuh akan tekanan.

Pekerjaan yang penuh akan risiko, menempatkan ABK mengalami pekerjaan yang berat, di tambah dengan beban atau bagaimana intensitas mereka bekerja di pelabuhan. Data dari Badan Pusat Statistik (2025) mengenai bongkar muat di pelabuhan utama tahun 2025, Pelabuhan Tanjung Perak mencatatkan total bongkar muat sebesar 10.228.099 ton selama periode Januari hingga September 2025, dengan rata-rata bulanan mencapai 1.136.455 ton. Capaian ini menjadikan Tanjung Perak sebagai salah satu pelabuhan tersibuk dindonesia dengan peringkat kedua setelah Tanjung Priok. Tingginya tingkat kesibukan Pelabuhan Tanjung Perak yang disertai dengan resiko kecelakaan kapal yang signifikan, menempatkan ABK pada kondisi yang rentan pada stres kerja. Sejalan dengan penelitian yag dilakukan (Li et al., 2022) dimana ia menyebutkan tuntutan operasional darat juga menjadi faktor dari banyaknya penyebab ABK mengalami stres kerja, di tambah dengan kenyataan bahwa mereka akan meninggalkan daratan dalam waktu yang cukup lama yang menambah stres kerja mereka.

Hasil wawancara awal dengan beberapa ABK kapal minyak di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya mengungkapkan bahwa mereka sering mengalami tekanan waktu akibat jadwal sandar yang padat, kebosanan karena rutinitas kerja yang monoton, serta kekhawatiran terhadap kondisi keluarga di rumah. Salah seorang ABK menyatakan,

> *"Kadang tegang karena jadwal, tapi yang paling sering itu bosen. Kerja itu-itu aja, lama-lama jenuh. Apalagi kalau lagi sendirian, mikir anak istri di rumah."* (IN, 42 Tahun, 20 Februari 2026)

Temuan dalam wawancara tersebut sejalan dalam penelitian Mansyur et al. (2021) bahwa jam kerja yang melampaui batas peraturan STCW (*Standards of Training, Certification, and Watchkeeping*) tidak hanya memicu kelelahan

tetapi juga berpotensi meningkatkan risiko stres kerja pada ABK. Berkaitan dengan stres kerja yang dialami oleh kru kapal, Okamura et al. (2023) menjelaskan bahwasanya stres kerja dapat memunculkan indikasi atau gejala psikologis yang dapat diamati seperti kecemasan, kelelahan emosional, dan penurunan konsentrasi yang berpotensi mengganggu aktivitas mereka selama operasional kapal.

Pekerjaan dengan durasi yang cukup lama, ABK lain memberikan keterangan bahwa bekerja sebagai ABK penuh dengan risiko. Berikut salah satu keterangan yang diberikan:

> "*Waktu bongkar muat itu paling intens, karena harus jaga selang, tekanan, dan pastikan tidak tumpah. Kalau ada masalah sedikit saja, bisa bahaya besar."* (F, 40 Tahun, 20 Februari 2026)
> "*Sebab selama bekerja di kapal ada hal hal yang banyak di luar dugaan, hampir setiap kali mau sandar atau lepas sandar di pelabuhan. Apalagi kalau jadwal bongkar muatan. Yang paling menuntut kecepatan ya saat olah gerak di pelabuhan, semua harus cepat dan tepat karena kapal besar dan arusnya deras. Kadang perintah dari nahkoda cepat sekali, kita harus sigap."* (RN, 32 Tahun, 20 Februari 2026)

Hasil wawancara tersebut menunjukan bahwa bekerja sebagai ABK bukanlah hal yang remeh dan tentu penuh akan tanggung jawab serta risiko yang tinggi. Kondisi ini sesuai pada data temuan penelitian (Kobis et al., 2025) yang menjelaskan bahwa ABK yang bekerja di lingkungan dengan bahaya fisik yang nyata (seperti risiko tabrakan, kebakaran, atau kecelakaan ringan) dituntut untuk senantiasa waspada dan mematuhi prosedur keselamatan. Risiko-risiko tersebut dapat menjadi stresor bagi mereka dan dapat mengarah pada stres kerja. Kondisi ini diperparah dengan fakta bahwa saat berada di pelabuhan, ABK berada dalam masa transisi antara ketegangan pelayaran dan tuntutan operasional darat, yang justru menciptakan tekanan psikofisik lebih tinggi dibandingkan saat di laut terbuka (Li et al., 2022).

Menurut teori stres kerja yang dikemukakan oleh Robert Karasek (dalam Ariza-montes et al., 2018), menyatakan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh interaksi beberapa dimensi, yakni tuntutan kerja (*job demands*) dan tingkat

kontrol kerja (*job control*). Hal tersebut dapat di amati pada pekerja ketika menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi, di mana ia harus memenuhi ekspektasi besar namun hanya memiliki sedikit kewenangan dalam pengambilan keputusan (Karasek, 1979). Model ini kemudian dikembangkan dengan menambahkan dimensi dukungan sosial (*social support*), yang berperan sebagai faktor pelindung dalam meminimalisir efek negatif tuntutan kerja pada keadaan psikologis individu (Rahayu, 2021). Selanjutnya, Demand Control Support Questionnaire (JDCSQ) yang pertama kali disusun oleh Theorell et al. (1988) merupakan versi pendek dari Job Content Questionnaire (JCQ) Karasek dengan jumlah aitem 17.

Model *Job Demand-Control-Support* yang di kembangakan Theorell et al. (1988), menjelaskan kaitan antara tuntutan pekerjaan, kontrol dan dukungan sosial pada para pekerja ABK. Tingginya tuntutan kerja pada ABK dapat dilihat melalui penelitian Oldenburg & Jensen (2019), menunjukkan bahwa pelaut menghadapi tuntutan kerja (*job demands*) yang sangat tinggi, meliputi kebisingan, getaran, gerakan kapal, tekanan waktu ekstrem di pelabuhan, defisit tidur (hanya 5 jam/hari). Terkait kontrol kerja (*job control*), pelaut cenderung rendah karena struktur hierarkis yang kaku dan pembagian peran yang tegas antar kelompok pekerjaan. Sementara itu, pada aspek dukungan (*support*), isolasi keluarga berbulan-bulan, serta tantangan komunikasi akibat kru multikultural. Kombinasi tuntutan yang tinggi, kontrol yang rendah, dan dukungan sosial terbatas, dapat memicu kondisi stres kerja yang signifikan pada ABK, seuai dengan model stres kerja (Karasek & Theorell, 1990).

Stres kerja yang kronis dan intens, ABK membutuhkan sumber daya psikologis yang memadai agar tetap dapat berfungsi optimal. *Conservation of Resources* (COR) teori Hobfoll (2001), memandang bahwa individu dengan sumber daya yang kuat, termasuk resiliensi, lebih mampu melindungi diri dari dampak negatif stres. Penelitian lain juga membuktikan bahwa resiliensi berperan sebagai penyangga (*buffer*) yang membantu pekerja mengelola tuntutan pekerjaan dan mencegah terkurasnya cadangan emosional dan mental (Bakker & De Vries, 2021). Sebaliknya, individu dengan resiliensi rendah lebih

mudah mengalami stres berkepanjangan dan nantinya dapat mengikis sumber daya psikologis yang dimiliki.

Temuan pada penelitian lainnya yakni karya Rahmita et al. (2021), memamparkan bahwasanya resiliensi bawaan dapat membantu mengurangi stres kerja. Kemampuan resiliensi memungkinkan individu untuk memulihkan diri mereka dari pengalaman negatif serta beradaptasi pada situasi sulit yang pada ahkirnya akan berperan penting dalam mengelola stres kerja. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Purwanto & Sahrah (2020) resiliensi yang tinggi membuat polisi lebih siap dan mampu menghadapi situasi stres, yang secara tidak langsung dapat menurunkan tingkat stres kerja mereka. Beberapa penemuan tersebut telah membuktikan bagaimana peranan resiliensi dalam menanggulangi stres kerja.

Pemahaman bagaimana resiliensi berperan dalam menanggulangi stres kerja, Wagnild & Young (1993) menjelaskan resiliensi dapat maknai sebagai sifat kepribadian yang positif, yaitu kemampuan seseorang untuk beradaptasi dan memulihkan keseimbangan hidupnya saat menghadapi tekanan dalam hidup. Konsep resiliensi yang dikemukakan Wagnild (2011), mengidentifikasi beberapa struktur resiliensi, yang mana lima karakteristik resiliensi tidak dipahami sebagai aspek yang berdiri sendiri, tetapi tersusun dalam dua aspek utama, yaitu *personal competence* dan *acceptance of self and life* (Wagnild, 2011; Wagnild & Young, 1993)

Teori Wagnild (2011) menjelaskan bahwa, pada aspek *personal competence* memuat beberapa aspek pembentuk yakni, *perseverance* dan *self-reliance. Perseverance* digambarkan sebagai ketekunan individu untuk terus berusaha meskipun dihadapkan dengan berbagai hambatan. *Self-reliance* menggambarkan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya serta di tandai dengan sikap mandiri (Windle, 2010).

Dimensi *acceptance of self and life* Wagnild (2011) menjelaskan bahwa aspek tersebut memuat beberapa pembentuk aspek *acceptance of self and life*, yakni *equanimity, existential aloneness* dan *meaningfulness*. E*quanimity* digambarkan sebagai karakter individu untuk menjaga ketenangan dan

keseimbangan sebagai bentuk dari penerimaan diri dan keadaan ketika individu menghadapi kesulitan. *Existential aloneness* merujuk pada kesadaran seseorang bahwa jalan hidupnya berbeda dari orang lain, sekaligus penerimaan bahwa beberapa pengalaman tertentu mesti dijalani tanpa kehadiran orang lain. Aspek pembentuk lainnya yakni *meaningfulness,* menggambarkan individu sebagai karakater yang memiliki kesadaran bahwa hidup harus memiliki tujuan dan nilai (Windle, 2010). Seluruh pembentuk aspek tersebut digunakan untuk mempermudah dan memperinci item-item secara teoritis, akan tetapti aspek-aspek pembentuk tersebut tidak dapat berdiri sendiri-sendiri dalam mengukur resiliensi. Berdasarkan pada konteks ABK, konsep ini menjadi penting karena pekerjaan di kapal secara tidak langsung menuntut mereka untuk menerima kondisi kerja yang jauh dari keluarga, rutinitas yang monoton, serta risiko keselamatan yang melekat pada pekerjaan maritim (Wagnild, 2011; Wagnild & Young, 1993b)

Teori resiliensi Wagnild & Young (1993) menjadi penting dan relevan ketika dikaitkan dengan kondisi pekerjaan Anak Buah Kapal (ABK) yang penuh dengan tekanan dan risiko tinggi. Sebagaimana pendapat Wagnild (2011) yang menjelaskan resiliensi sebagai kapasitas untuk bertahan dan bangkit kembali dari kesulitan, menjadi sumber daya internal yang relevan dalam menghadapi tuntutan kerja yang tinggi. Studi yang dilakukan Janssen et al. (2026) dalam jurnal *International Maritime Health* menemukan bahwa resiliensi, khususnya aspek ketekunan dan kemandirian, secara signifikan menurunkan tingkat kecemasan dan depresi pada pelaut yang menjalani kontrak panjang. Studi lainnya yang dilakukan oleh (Yorulmaz & Kaya, 2023) memperkuat bahwa kelima aspek tersebut merupakan kerangka yang valid untuk memahami dinamika resiliensi dengan stres kerja para ABK.

Tingginya risiko dan tekanan pekerjaan pada ABK juga di perkuat dengan data yang telah dipaparkan sebelumnya, yakni terjadinya kecelakaan kapal dengan jumlah 1.186 kasus secara global. Data lainya juga menunjukan 83,3% ABK mengaku pernah mengalami kecelakaan baik tergores, tertimpa maupun tergelincir. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa profesi ABK,

khususnya kapal minyak, memiliki risiko keselamatan yang ekstrem. Akan hal tersebut, penelitian ini menjadi penting dilakukan, karena apabila stres kerja yang dialami ABK diabaikan, dapat memicu kecemasan, kelelahan emosional, penurunan konsentrasi, hingga membahayakan keselamatan kapal ataupun diri sendiri.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Rafidah & Qadriah (2025) mendapati temuan yakni, adanya pengaruh resiliensi terhadap kinerja karyawan di galangan kapal, akan tetapi penelitian tersebut bukan mengukur ABK yang sedang bertugas di atas kapal, serta tidak mengukur variabel stres kerja. Penelitian lainnya yang dilakukan (Samekto, 2024) menyoroti peran stres kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja ABK pelayaran domestik, serta membuktikan bahwa dampak buruk stres kerja terhadap kinerja dapat diperlemah oleh adanya dukungan organisasi. Berlandaskan pada kedua sumber tersebut, resiliensi tidak disertakan sebagai faktor internal yang di uji yang mana resiliensi sebenarnya mampu melindungi ABK dari tekanan pekerjaan.

Berbeda dengan kedua studi tersebut, penelitian ini memfokuskan pada hubungan antara resiliensi dan stres kerja pada ABK kapal minyak, yang mana selama ini belum mendapat perhatian dalam penelitian-penelitian sebelumnya baik dari segi konteks variabel, populasi, dan lokasi penelitian. Keterbatasan bukti empiris mengenai hubungan antara resiliensi dan stres kerja pada ABK menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut pada konteks tersebut. Karakteristik pekerjaan ABK tentunya akan sangat berbeda dengan buruh pabrik, karyawan kantoran atau pekerja lainnya.

Oleh karena itu, penelitian ini akan dilakukan dengan judul "*Resiliensi dan Stres Kerja : Analisis Hubungan Pada Anak Buah Kapal (ABK) Muatan Minyak di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya.*"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat stres kerja pada ABK muatan minyak di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya?
2. Bagaimana tingkat resiliensi ABK muatan minyak di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya?
3. Bagaimana hubungan antara resiliesi dengan tingkat stres kerja pada ABK muatan minyak di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan dari penelitian yang ingin diketahui yaitu:

1. Mengetahui tingkat stres kerja pada ABK muatan minyak di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya.
2. Mengetahui tingkat resiliensi pada ABK muatan minyak di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya.
3. Menganalisis hubungan resiliensi dengan tingkat stres kerja pada ABK muatan minyak di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Berikut manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoretis, penelitian ini menyajikan data empiris mengenai hubungan resiliensi dan tingkat stres kerja pada ABK sebagai bahan pertimbangan dalam memahami stres kerja pada pekerjaan di sektor maritim.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

a. Bagi Mahasiswa

Bagi mahasiswa, khususnya mahasiswa S1 penelitian ini dapat memberikan gambaran nyata mengenai dinamika stres kerja dan resiliensi pada pekerja dengan tuntutan kerja tinggi, sehingga dapat menjadi dasar pengembangan penelitian, tugas akhir, maupun intervensi

psikologis di masa mendatang khusunya ranah psikologi pada sektor maritim.

b. Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merancang kebijakan dan program pengelolaan sumber daya manusia. Informasi mengenai peran resiliensi terhadap stres kerja dapat digunakan sebagai dasar dalam penyusunan program pelatihan, konseling, atau penguatan resiliensi guna menekan tingkat stres kerja, meningkatkan kinerja, serta menjaga keselamatan dan kesejahteraan ABK.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi awal bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji stres kerja dan resiliensi pada pekerja sektor maritim maupun sektor berisiko tinggi lainnya. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel lain atau , guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif.

BAB II
KAJIAN TEORI

A. Stress Kerja

1. Pengertian Stress Kerja

Stres kerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2016) di definisikan sebagai “gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar; ketegangan”. Kata resiliensi secara etimologis, berasal dari bahasa Latin yakni *stringere*, yang berarti "menarik, mengencangkan, atau menekan" (Joseph & Irons, 2018). Pada abad ke-17, istilah ini mulai digunakan untuk menggambarkan kesulitan dan penderitaan (*hardships and afflictions*) yang dialami manusia. Memasuki abad ke-18, makna stres berkembang menjadi kekuatan, tekanan, regangan, atau upaya keras (*force, pressure strain or strong efforts*), yang terutama merujuk pada individu yang menghasilkan ketegangan (Idoko et al., 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Shaffer (1982) dalam bukunya *Life After Stress* menjelaskan bahwa stres telah dipahami sebagai fenomena kompleks yang melibatkan dimensi fisiologis, psikologis, dan kognitif. Shaffer menguraikan bahwa stres bukan sekedar dipahami sebagai beban yang didapatkan dari eksternal. Stres ini sendiri melibatkan proses internal berupa penilaian kognitif individu terhadap tekanan yang dihadapi. Ia membedakan berbagai jenis stresor, mulai dari yang tampak jelas (*obvious stressor*) hingga yang tidak disadari (*unnoticed stressor*), serta menekankan pentingnya pemahaman tentang tanda-tanda stres baik secara fisik maupun psikologis sebagai langkah awal dalam manajemen stress. (Shaffer, 1982)

Secara umum, stres diartikan sebagai suatu keadaan individu saat berada kondisi tegang dan berdampak pada pengelolaan emosi, proses berpikir, serta kondisi seseorang (Adams & Bromley, 1998). Stres dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja yang menuntut penyesuaian diri, serta masalah pribadi yang tidak teratasi. Stres yang tidak dapat dikelola akan berdampak serius baik itu untuk kesehatan fisik ataupun psikologis individu. Dampak buruk pada fisik yang mungkin akan terjadi

meliputi permasalahan tidur, gangguan pencernaan serta meningkatnya faktor risiko penyakit jantung. Kondisi-kondisi tersebut tentunya dapat merugikan kinerja kerja dan kualitas hidup secara keseluruhan pada individu (Rosyidta et al., 2023).

Stres kerja dalam konteks pekerjaan didefinisikan sebagai suatu respons adaptif seseorang pada kondisi tertenut yang dipersepsikan sebagai tantangan atau ancaman, dan muncul akibat interaksi antara pekerjaan dengan karakteristik pekerja itu sendiri (Beehr & Newman, 1978). Konsep adaptif ini menegaskan bahwa individu terlibat secara dinamis dalam upaya mengelola ketidaksesuaian yang ia rasakan antara kemampuan dirinya dengan tuntutan pekerjaan. Namun, ketika upaya adaptif tersebut tidak berhasil mengatasi ketidaksesuaian yang berkepanjangan, respons yang awalnya bersifat *eustress* dapat berubah menjadi *distress* (Shafira & Nasution, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh *The National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) (dalam Lady et al., 2017) secara lebih spesifik mendefinisikan stres kerja sebagai respons fisik dan emosional yang berbahaya dan timbul ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja. Definisi tersebut juga sejalan dengan Kementerian Kesehatan RI (2024) yang menyatakan bahwa stres terkait pekerjaan adalah pola reaksi yang terjadi saat pekerja dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, atau kemampuan mereka, sehingga menguji daya adaptasi mereka.

Penlitian Lazarus & Folkman (1984) dalam bukunya menjelaskan stres yang dapat dikaitkan dengan konteks stress kerja

"*Psychological stress is a particular relationship between the person and the environment that is appraised by the person as taxing or exceeding his or her resources and endangering his or her well-being*".

Kalimat tersebut dapat dipahami bahwa Stres psikologis merupakan hubungan khusus antara individu dengan lingkungannya yang dinilai oleh

individu tersebut sebagai sesuatu yang membebani atau melampaui sumber daya yang dimilikinya serta mengancam kesejahteraannya. Definisi ini menekankan bahwa stres bukan sekadar stimulus dari luar, melainkan hasil dari proses penilaian (appraisal) individu terhadap tuntutan yang dihadapinya. Hal tersebut juga berlaku dalam konteks Stres kerja, yang mana hubungan antara individu dan lingkungan tersebut terwujud dalam interaksi antara pekerja dengan tuntutan pekerjaannya. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti menggunakan definisi stres kerja oleh (Karasek & Theorell, 1990). Stres kerja sendiri didefinisikan oleh Karasek & Theorell (1990) sebagai kondisi yang timbul dari interaksi antara tuntutan pekerjaan dengan tingkat kontrol atau kebebasan pengambilan keputusan serta interaksi dengan lingkungan yang dimiliki pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Perspektif Psikologi Stres Kerja

Stres Kerja dalam pandangan psikologi industri dan organisasi dapat dipahami melalui penelitian Izzati & Mulyana (2019) yang berpendapat bahwa stres kerja merupakan respons psikologis dan fisiologis individu terhadap kondisi internal atau perubahan lingkungan yang dipersepsikan sebagai sesuatu yang mengganggu, sehingga pada akhirnya memengaruhi produktivitas dan hasil kerja. Pemahaman tersebut sejalan dengan Lazarus dan Folkman (dalam Yeo & Ong, 2024) pendekatan penilaian kognitif (*cognitive appraisal approach*), menempatkan persepsi individu sebagai penentu utama pengalaman stres. Pendekatan ini relevan untuk menjelaskan stres karyawan karena menyoroti bagaimana individu menilai suatu situasi apakah dipersepsikan sebagai ancaman (*threat*), tantangan (*challenge*), atau kerugian (*harm/loss*) yang pada gilirannya menentukan intensitas dan dampak stres yang dialami (Humaedi, 2025).

Pendekatan lainnya yakni kajian psikologi positf, menurut Nelson dan Cooper (dalam Fajarudin & Erwandi, 2022), *eustress* dapat dipahami sebagai respons psikologis yang bersifat adaptif dan konstruktif terhadap stresor, yang tercermin melalui munculnya kondisi psikologis yang positif,

Lebih lanjut menurut Parker & Ragsdale (2015) *stressor* yang tidak dapat dikelola dengan baik akan menjadi *distress* dan cenderung menguras sumber daya energi individu.

Literatur-literatur psikologi, mengelompokkan tiga pendekatan utama model stres, yaitu model stres berbasis respons (*response-based model*), model stres berbasis stimulus (*stimulus-based model*), dan model stres berbasis transaksional (*transactional-based model*) (Lyon, 2012). Berikut model stress:

a. Model stres respon

Model stres respons dikembangkan oleh Hans Selye yang mendefinisikan stres sebagai "respons nonspesifik tubuh terhadap stimulus berbahaya". Selye memperkenalkan *General Adaptation Syndrome* (GAS) yang menggambarkan tiga tahap respon fisiologis tubuh terhadap stres, yaitu reaksi alarm (*alarm reaction*), tahap perlawanan (*resistance*), dan tahap kelelahan (*exhaustion*). Dalam pandangan ini, stres diposisikan sebagai variabel terikat (*dependent variable*) yang merupakan hasil dari reaksi tubuh terhadap *stressor*, dan pada awalnya Selye berpendapat bahwa faktor kognitif seperti persepsi tidak berperan dalam proses tersebut Lyon (2012; hal 3-4).

b. Model stres stimulus

Model stres stimulus dikembangkan oleh Holmes dan Rahe (1967) yang memandang stres sebagai stimulus atau rangsangan yang berasal dari lingkungan, khususnya peristiwa-peristiwa kehidupan (*life events*) yang memerlukan penyesuaian dari individu Lyon (2012; hal 4). Pendekatan ini memposisikan stres sebagai variabel bebas (*independent variable*) yang dapat memengaruhi kesehatan seseorang, dengan asumsi bahwa terlalu banyak perubahan hidup dalam waktu singkat akan meningkatkan kerentanan terhadap penyakit. Holmes dan Rahe mengembangkan *Social Readjustment Rating Scale* (SRRS) untuk mengukur akumulasi perubahan hidup sebagai indikator tingkat stres yang dialami seseorang.

c. Model stres transaksional

Model stres transaksional dikembangkan oleh Lazarus (1966) serta Lazarus dan Folkman (1984) yang memandang stres sebagai hasil dari transaksi antara individu dengan lingkungannya, bukan semata-mata sebagai stimulus atau respons Lyon (2012; hal 7). Pendekatan ini menekankan peran penilaian kognitif (*cognitive appraisal*) yang terdiri atas *primary appraisal* (menilai makna situasi terhadap kesejahteraan diri) dan *secondary appraisal* (menilai sumber daya yang tersedia untuk menghadapi situasi tersebut). Jika tuntutan dinilai melampaui sumber daya yang dimiliki, maka individu akan mengalami stres.

3. Teori Stres Kerja

Teori stres kerja yang di kemukakan oleh Karasek dan Theorell (dalam Kain et al., 2015) didefinisikan sebagai kondisi yang timbul dari interaksi antara tuntutan psikologis yang dihadapi pekerja dengan tingkat kontrol atau kebebasan pengambilan keputusan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pernyataan ini sejalan dengan premis dasar yang dikemukakan dalam artikel aslinya menyebutkan bahwa

"*The model postulates that psychological strain results not from a single aspect of the work environment,* (Karasek, 1979b)."

Model *Job Demand-Control* yang dikemukakan oleh Karasek & Theorell (1990) menyebutkan 3 aspek ataupun dimensi stress kerja sebagai berikut:

a. Tuntutan pekerjaan

Dimensi tuntutan pekerjaan menurut Karasek (1979) di definisikan sebagai kondisi pekerjaan yang mencerminkan beban mental, baik kecepatan bekerja, kerasnya pekerjaan, dan tenggat waktu. Tuntutan ini dapat bersifat kuantitatif (misalnya waktu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas) maupun kualitatif (misalnya konflik antara tuntutan yang saling bertentangan)

b. Kontrol

Pengertian dimensi kontrol menurut (Karasek, 1979b) mengacu pada sejauh mana pekerja memiliki kewenangan dan kebebasan untuk mengatur pekerjaannya, serta kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kreativitas.

c. Dukungan Sosial

Dimensi dukugan sosial mengacu pada tingkat interaksi sosial yang positif antara pekerja dengan rekan kerja dan atasan. Dukungan sosial dapat berupa bantuan instrumental, informasi, maupun dukungan emosional yang membantu pekerja mengatasi tekanan pekerjaan. Kurangnya dukungan sosial dapat memperburuk dampak negatif dari kombinasi tuntutan tinggi dan kontrol rendah, yang dikenal sebagai kondisi *iso-strain* (Johnson & Hall, 1988).

4. Faktor-faktor Stres Kerja

Faktor-faktor stres kerja menurut Robbins (1998) dikelompokkan sesuai dengan faktor pembentuk stress kerja itu sendiri sebagai berikut:

a. Lingkungan

Faktor lingkungan mengacu pada kondisi eksternal di luar kendali individu yang dapat memicu stres kerja. Ketidakpastian ekonomi seperti inflasi atau ancaman PHK menciptakan kekhawatiran akan kelangsungan hidup dan stabilitas finansial. Perubahan teknologi juga menuntut tenaga kerja untuk terus menyesuaikan diri dan ketika kesenjangan keterampilan terlalu lebar, tekanan pun muncul. Faktor-faktor ini pada dasarnya menciptakan ketidakpastian yang mengganggu rasa aman pekerja dan memaksa mereka beradaptasi di luar zona nyaman, yang pada akhirnya menjadi sumber stres psikologis (Robbins & Judge, 2013).

b. Organisasi

Faktor organisasi mencakup tekanan yang berasal dari dalam tempat kerja itu sendiri. Tuntutan tugas yang berlebihan, beban kerja tinggi, atau desain pekerjaan yang buruk dapat menguras energi fisik dan mental karyawan. Konflik peran, ambiguitas tanggung jawab, serta

hubungan interpersonal yang tidak harmonis dengan rekan kerja atau atasan juga menjadi sumber stres karena menciptakan ketidaknyamanan dan tekanan psikologis dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari (Robbins & Judge, 2013).

c. Individu

Faktor pribadi bersumber dari dalam diri individu, seperti masalah keluarga yang terbawa ke lingkungan kerja, misalnya konflik rumah tangga atau tanggung jawab mengasuh anak. Kesulitan ekonomi pribadi juga dapat menambah beban pikiran. Selain itu, karakteristik kepribadian tertentu, seperti *neurotisisme* atau *pesimisme*, membuat seseorang lebih rentan memandang situasi sebagai ancaman, sehingga memperbesar kemungkinan mengalami stres (Robbins & Judge, 2013)

5. Pengukuran Stres Kerja

Pengukuran pada stress kerja penelitian ini dilandaskan pada alat ukur Karasek dan Theorell (dalam Alves et al., 2004) sebagai berikut:

a. Tuntutan

Dimensi ini mengacu pada tekanan psikologis yang berasal dari beban kerja, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Tuntutan kuantitatif berkaitan dengan kecepatan dan intensitas kerja, seperti bekerja cepat, bekerja keras, dan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas. Sementara itu, tuntutan kualitatif berkaitan dengan konflik antar tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan. Semakin tinggi tuntutan yang dirasakan tanpa diimbangi sumber daya yang memadai, semakin besar potensi terjadinya stres kerja.

b. Kontrol

Kontrol pekerjaan merujuk pada sejauh mana karyawan memiliki kewenangan dan kebebasan dalam mengatur pekerjaannya. Dimensi ini mencakup dua aspek utama, yaitu *skill discretion* (kesempatan untuk menggunakan keterampilan, belajar hal baru, dan mengembangkan kreativitas) serta *decision authority* (kebebasan mengambil keputusan tentang cara dan apa yang dikerjakan). Kontrol yang tinggi

memungkinkan karyawan mengelola tuntutan pekerjaan dengan lebih efektif, sehingga dapat mengurangi dampak negatif stres.

c. Dukungan Sosial

Dukungan sosial berkaitan dengan kualitas interaksi sosial di lingkungan kerja, baik dengan rekan kerja maupun atasan. Dimensi ini mencakup suasana kerja yang menyenangkan, hubungan harmonis antar rekan, dukungan saat menghadapi kesulitan, serta pengertian dari atasan. Dukungan sosial yang tinggi berfungsi sebagai penyangga (*buffer*) yang dapat memperlemah dampak negatif tuntutan pekerjaan terhadap stres kerja (Alves et al., 2004).

B. Resiliensi

1. Pengertian Resiliensi

Istilah ataupun penggunaan kata resiliensi pertama kali digunakan pada tahun 1969 yang diperkenalkan oleh Redl, dan mulai digunakan secara konsisten oleh para peneliti pada tahun 1980-an untuk menggambarkan kondisi respon idividu terhadap stres dan keadaan yang merugikan (Rohmah, 2012). Sebelumnya, konsep tentang ketahanan individu lebih sering digambarkan dengan istilah-istilah seperti *invulnerable* (tidak rentan), *invincible* (tak terkalahkan), dan *hardy* (kekuatan). Namun, istilah-istilah tersebut kemudian digantikan oleh resiliensi karena dinilai lebih tepat dalam merepresentasikan proses adaptasi yang dinamis, bukan sekadar sifat statis yang kebal terhadap masalah (Henderson dalam Ihsan & Nasution, 2025).

Resiliensi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, (2016) memiliki makna kemampuan untuk beradaptasi dan tetap teguh dalam situasi sulit atau tangguh. Secara etimologi resiliensi sendiri berasal dari bahasa Latin *resilire*, yang berarti “memantul kembali” (Munawaroh & Mashudi, 2018). Memantul kembali ini dapat di analogikan bak bola tenis yang “dipukul” (*stressor*) akan tetapi bola tersebut tetap berfungsi dengan memantul kembali ke lapangan, siap untuk pukulan selanjutnya namun tidak pernah kehilangan bentuknya meski berkali-kali dipukul. Individu yang resilien

mampu bangkit dari berbagai hantaman dan terus melaju dalam permainan kehidupan (Stepanovic, 2024).

Sejalan dengan pandangan tersebut Babić et al. (2020) juga menggambarkan istilah resiliensi sebagai kemampuan individu untuk kembali ke kondisi semula atau bahkan menjadi lebih kuat setelah mengalami tekanan, kesulitan, atau trauma. Secara lebih spesifik, para ahli seperti Reivich dan Shatte (dalam Pratiwi & Yuliandri, 2022) mendefinisikan resiliensi sebagai kapasitas untuk merespons secara sehat dan produktif ketika menghadapi kesulitan atau trauma. Tokoh seperti Grotberg (dalam Nashori & Saputro, 2021) memandang resiliensi sebagai kapasitas universal yang memungkinkan seseorang untuk mengatasi dampak-dampak merusak dari kesulitan. Penegertian resiliensi menurut *Association Psychology American* (APA) dalam (Southwick et al., 2014) disebutkan sebagai berikut :

"*The process of adapting well in the face of adversity, trauma, tragedy, threats or even significant sources of stress*".

Gagasan tersebut memberikan pandangan terkait resiliensi sebagai bukanlah sesuatu sifat bawaan yang statis, melainkan kemampuan adaptif yang berkembang melalui interaksi individu dengan pengalaman dan lingkungan yang dihadapinya. Hal tersebut juga diperkuat melalui buku yang ditulis Papalia et al. (2007) menyebutkan pribadi yang resilien sebagai berikut:

"*….a resilient person is likely to experience an easier transition to adulthood and the task and events that lie ahead than an overly anxious person, who may put off relationsip or career decision".*

Kalimat tersebut dapat dimaknai bahawa individu yang tangguh atau *resilient*, memungkinkan menjalani transisi menuju kedewasaan dan menghadapi tuntutan kehidupan secara lebih efektif, sementara individu dengan kecemasan yang berlebihan berpotensi menghambat proses adaptasi dan pengambilan keputusan, khususnya dalam aspek relasi interpersonal dan karier. Berdsarkan berbagai uraian yang telah disebutkan, dalam

peneltian ini menggunakan teori serta definisi yang diusung oleh Wagnild & Young (1993) yang mana resiliensi di anggap sebagai suatu karakteristik kepribadian yang mampu memoderasi efek negatif dari stres dan mendukung proses adaptasi seorang individu.

2. Perspektif Psikologi pada Resiliensi

Kajian mengenai resiliensi dalam ranah psikologi tidak monolitik; ia dipahami melalui berbagai perspektif teoretis yang saling melengkapi. Setiap perspektif menawarkan sudut pandang unik dalam memahami resiliensi itu sendiri.

a. Psikologi Positif

Resiliensi dalam psikologi positif, dipandang sebagai salah satu kekuatan karakter yang memungkinkan individu tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang saat menghadapi tekanan di sepanjang hidupnya (Hendriani, 2018). Hendirani juga menjelaskan bahwa pandangan psikologi positif berbeda dengan pandangan tradisional yang fokus pada patologi dan kelemahan, psikologi positif melihat resiliensi sebagai potensi yang dapat dikembangkan. Sejalan dengan hal tersebut, Ostrowski (2015) menegaskan bahwa resiliensi termasuk dalam kategori psikologi positif yang dikembangkan untuk menjelaskan mengapa individu tidak hancur ketika menghadapi kesulitan-kesulitan. Ostrowski juga menekankan bahwa popularitas kajian resiliensi saat ini tidak terlepas dari perkembangan psikologi positif dan psikologi kesehatan yang menyoroti sumber daya dan kapabilitas individu, bukan sekadar kerentanan.

b. Psikologi Perkembangan

Resiliensi dalam sudut pandang psikologi perkembangan dapat dijelaskan memlalui penelitian yang dilakukan oleh Lerner et al. (2012), menekankan bahwa resiliensi bukanlah sifat bawaan yang tetap, melainkan suatu proses dinamis yang dapat dipelajari dan ditingkatkan melalui interaksi dengan lingkungan. Penelitian berkaitan resiliesi juga dilakukan oleh Peters et al. (2005) sebagai berikut, "*The concept of*

resilience is best understood from the perspective of developmental and processes and interacting person-enviromental systems". "Konsep resiliensi paling baik dipahami dari sudut pandang perkembangan serta proses dan interaksi antara sistem individu dan lingkungan

Sejalan dengan Peters mengutip pada Siebert (2005), menjelaskan resiliensi bukanlah semata-mata sifat bawaan, dengan kunci utama dalam pengembangan resiliensi adalah kesadaran bahwa individu memiliki kendali atas respons mereka terhadap peristiwa kehidupan serta kemampuan untuk terus belajar dan berkembang di setiap tahap usia. Hal tersebut dapat diasumsikan bahwa semakin individu menjadi dewasa, maka ia akan lebih mampu mengelola emosi dan menghadapi tantangan hidup dengan lebih baik, yang mencerminkan perkembangan resiliensi seiring bertambahnya usia

Berkaitan dengan resiliensi, sumber lainnya dibahas dalam buku Santrock (2019) bahwa resiliensi sebagai bagian dari kapasitas individu untuk beradaptasi secara positif dan meraih keberhasilan meskipun berada dalam situasi yang penuh risiko, tekanan, atau kondisi yang merugikan. Konsep ini diperkuat dengan pandangan (Joseph & Linley, 2006) bahwa resiliensi merupakan respons yang sehat dan produktif saat menghadapi kesulitan atau trauma. Tujuannya adalah, untuk mengelola perubahan hidup yang signifikan dengan baik, serta memperkuat kapasitas diri dalam menghadapi, mengatasi, dan bertransformasi secara positif dari berbagai ujian yang dialami.

Baltes (dalam Siltanen et al., 2021) menjelaskan bahwa umumnya pada dewasa awal dapat ditemukan kemampuan untuk mengakomodir *coping stres* saat menghadapi tantangan ataupun kegagalan, yang mana pada dewasa akhir lebih fleksibel dan lebih baik dalam menyesuaikan diri agar stabil dalam menghadapi permasalahan, dibandingkan dengan individu dewasa awal.

c. Psikologi Industri

Berkaitan dengan resiliensi dalam menghadapi stres kerja, penelitian yang dilakukan Busti & Rivai (2023) dengan perawat di salah satu rumah sakit, menunjukkan bahwa individu dengan resiliensi tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres, lebih cepat pulih dari kegagalan, dan memiliki komitmen kerja yang lebih baik. Rafidah & Qadriah (2025) dalam peneltiannya menguji terkait pengaruh resiliensi terhadap kinerja karyawan di PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari, menemukan bahwa tekanan kerja tinggi yang tidak diimbangi ketahanan mental berdampak negatif pada kinerja. Temuan ini menguatkan urgensi resiliensi sebagai kompetensi psikologis krusial bagi pekerja di sektor maritim, termasuk Anak Buah Kapal (ABK) minyak, untuk menjaga keselamatan dan kelancaran operasional kapal.

Resiliensi pada psikologi industri dan organisasi, dipahami sebagai kapasitas yang memungkinkan karyawan untuk tetap berfungsi secara optimal, beradaptasi, dan berkembang meskipun berada di bawah tekanan pekerjaan yang tinggi, menghadapi perubahan organisasi, atau mengalami kemunduran karir (Luthans et al., 2006). Berbeda dengan perspektif klinis yang lebih berfokus pada pemulihan dari trauma, perspektif industri dan organisasi menekankan pada fungsi proaktif dan preventif resiliensi dalam mempertahankan produktivitas dan kesejahteraan karyawan di tengah tuntutan pekerjaan yang rutin maupun situasional.

Teori terkait resiliensi juga dapat dipahami melalui kerangka *Positive Organizational Behavior* (POB) yang dikembangkan oleh Luthans dan koleganya, ditempatkan sebagai salah satu dari empat komponen *Psychological Capital* (*PsyCap*) bersama dengan harapan (*hope*), efikasi diri (*self-efficacy*), dan optimisme (*optimism*). Perspektif ini menjelaskan resiliensi tidak sekedar kemampuan "bangkit kembali" dari kesulitan, melainkan juga kapasitas untuk "melampaui" (*bounce beyond*) dengan pembelajaran dan pertumbuhan pasca-kesulitan. (Luthans et al., 2006)

3. Teori Resiliensi

Resiliensi menurut Wagnild & Young (1993) adalah, suatu karakteristik kepribadian yang mampu memoderasi efek negatif dari stres dan mendukung proses adaptasi. Keduanya mendefinisikan resiliensi sebagai kemampuan individu untuk beradaptasi dan mengembalikan keseimbangan dalam menghadapi tekanan dan tantangan hidup, sehingga mampu menghindari dampak buruk dari stres yang berlebihan (Windle, 2010).

Proses daripada pengembangan Resilience Scale, Wagnild & Young (1993) menemukan bahwa struktur resiliensi terdiri atas dua dimensi utama, yaitu *personal competence* dan *acceptance of self and life*. Mengutip kembali pada penelitian Wagnild & Young (1993) yang menyebutkan bahwa, resiliensi dapat dijelaskan berdsarkan 2 dimensi utama yakni:

a. *Personal Competance*

Aspek pertama dalam teori resiliensi Wagnild dan Young yakni personal competence, merupakan salah satu dari dua aspek utama yang membentuk resiliensi individu. Aspek ini menggambarkan kemampuan seseorang untuk percaya pada kapasitas dirinya, bertahan ketika menghadapi kesulitan, tetap berusaha meskipun mengalami hambatan, serta menyelesaikan permasalahan secara mandiri. Aspek personal competence memiliki aspek pembentuk berupa self-reliance dan perseverance. Self-reliance menggambarkan kemampuan individu untuk mengandalkan dan meyakini kemampuan dirinya, sedangkan perseverance menunjukkan kegigihan individu dalam bertahan serta tetap berupaya menghadapi situasi sulit

b. *Acceptance of Self and Life,*

Aspek kedua resiliensi dalam teori Wagnild & Young (1993) yakni *acceptance of self and life*Aspek ini menggambarkan kemampuan individu untuk menerima dirinya sendiri dan menerima kehidupan secara realistis, termasuk ketika menghadapi kesulitan, tekanan, maupun pengalaman yang tidak menyenangkan. *Acceptance of self and*

life menunjukkan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri terhadap keadaan hidup, menerima keterbatasan, serta tetap memandang kehidupan secara seimbang.

Aspek *acceptance of self and life* memiliki pembentuk berupa *equanimity*, *existential aloneness dan meaningfulness*. *Equanimity* menggambarkan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan emosi, ketenangan, serta cara pandang yang proporsional ketika menghadapi berbagai peristiwa dalam hidup. Sementara itu, *existential aloneness* menunjukkan kesadaran individu bahwa setiap orang memiliki jalan hidup yang unik dan terdapat situasi tertentu yang perlu dihadapi secara mandiri. *Meaningfulness* atau kebermaknaan hidup dimaknai sebagai kesadaran bahwa kehidupan memiliki tujuan dan penghargaan atas kontribusi diri terhadap lingkungan sekitar. Aspek pembentuk tersebut digunakan untuk memperinci pengukuran pada aspek *acceptance of self and life*, tetapi tidak berdiri sendiri dalam mengukur resiliensi karena keduanya tetap terintegrasi dalam konstruk resiliensi secara keseluruhan (Wagnild & Young, 1993).

Lebih lanjut penelitian lainnya yang dilakukan oleh Reivich dan Shatte (dalam Iacoviello & Charney, 2020) menjelaskan resiliensi terdiri dari tujuh kemampuan yang dapat dilatih. Revich dan shate dalam Tazkiyah (2019) menjelaskan ketujuh kemampuan tersebut meliputi sebagai berikut:

a. Regulasi emosi, yaitu kemampuan untuk tetap tenang dan mengelola perasaan negatif seperti kecemasan atau kemarahan saat menghadapi tekanan.
b. Pengendalian impuls, yaitu kemampuan untuk menahan diri dari tindakan spontan yang dapat merugikan bagi diri sendiri ataupun pada hubungan sosial
c. *Optimisme*, yaitu keyakinan individu terhadap harapan atau cita cita pada masa depannya, serta keyakinan bahwa individu dapat menentukan arah hidupnya

d. Empati, yaitu kemampuan untuk membaca dan memahami kondisi emosional orang lain
e. Analisis penyebab masalah, yaitu kecakapan untuk mengidentifikasi akar permasalahan secara akurat tanpa terjebak dalam generalisasi yang keliru
f. Efikasi diri, yaitu keyakinan bahwa individu mampu menyelesaikan dan memecahkan masalah.
g. *Reaching out*, yaitu kemampuan untuk meraih makna dan tujuan dari situasi sulit (Mulyani et al., 2025)

Teori Resiliensi lainnya yang dikemukakan oleh Masten (2001), teori ini dikenal dengan konsep "*ordinary magic*" memandang resiliensi sebagai hasil dari fungsi adaptif sistem manusia yang normal, bukan sebagai sesuatu yang luar biasa. Masten berargumen bahwa resiliensi muncul dari berfungsinya sistem dasar seperti kecerdasan, pengasuhan, regulasi diri, dan motivasi. Ketika sistem-sistem ini berjalan baik meskipun dalam kondisi sulit, maka resiliensi akan terbentuk. Dalam konteks ABK minyak, resiliensi bukanlah sihir atau bakat istimewa, melainkan hasil dari berfungsinya sistem psikologis dasar yang terus menerus beradaptasi dengan tantangan pekerjaan di laut. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa ketahanan dapat dikembangkan melalui dimensi-dimensi spesifik seperti ketekunan dan fleksibilitas, menyarankan bahwa intervensi yang ditargetkan dapat lebih memberdayakan individu untuk mengelola tantangan hidup secara efektif (Aprianti et al., 2023).

Teori-teori yang telah disebut sebelumnya, memberikan gambaran yang luas mengenai resiliensi, namun memiliki penekanan dan cara pandang yang berbeda-beda. Peneliti menggunakan teori Wagnild & Young (1993) sebagai salah satu teori utama dalam penelitian ini karena teori tersebut dianggap relevan dengan konteks penelitian. Pemilihan ini didasarkan pada kesesuaian dengan karakteristik subjek dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yang mana pekerjaan mereka menuntut

kompetensi tinggi seperti yang dijelaskan pada teori (Wagnild & Young, 1993).

4. Faktor-faktor Resiliensi

Faktor-faktor yang membentuk resiliensi dapat dipahami sebagai sumber yang membantu individu dalam menghadapi dan mengatasi berbagai kesulitan. Sumber resiliensi tersebut berasal dari lingkungan eksternal, kekuatan yang terdapat dalam diri individu, serta kemampuan individu dalam membangun hubungan dan menyelesaikan masalah. Pada penelitian Grotberg (1995), resiliensi dijelaskan sebagai kemampuan serta kapasitas universal manusia untuk menghadapi, mengatasi, dan bahkan menjadi lebih kuat setelah mengalami kesulitan atau adversitas. Grotberg (1995) mengelompokkan sumber resiliensi ke dalam tiga bagian utama:

a. "*I Have*" merujuk pada dukungan eksternal yang diterima individu, seperti keluarga yang harmonis atau rekan kerja yang suportif. Faktor ini menekankan bahwa sumber daya yang berasal dari luar diri individu turut berperan dalam membantunya menghadapi tekanan atau kesulitan. Semakin kuat dukungan sosial yang dimiliki, semakin besar pula rasa aman dan keyakinan individu bahwa ia tidak menghadapi masalahnya sendirian.
b. "*I Am*" berkaitan dengan kekuatan internal individu, seperti perasaan dicintai atau sikap positif terhadap diri sendiri. Faktor ini mencerminkan bagaimana individu memandang dan menilai dirinya sendiri, yang menjadi dasar terbentuknya rasa percaya diri dan harga diri. Ketika individu memiliki penilaian positif terhadap dirinya, ia cenderung lebih mampu bertahan dan bangkit ketika menghadapi situasi yang menekan.
c. "*I Can*" adalah kemampuan sosial dan interpersonal, seperti kemampuan berkomunikasi atau menyelesaikan masalah. Hal tersebut menunjukkan bahwa individu memiliki keterampilan praktis yang dapat digunakan untuk mengatasi hambatan yang dihadapinya. Kemampuan ini membuat individu lebih aktif dan terampil dalam

mencari solusi, sehingga tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan.

5. Pengukuran Resiliensi

Variabel resiliensi dalam penelitiani ini diukur melalui teori Wagnild & Young (1993) dengan skala versi singkat dan tediri dari 2 dimensi resiliensi sebagai berikut:

a. Self Competance

Dalam teori resiliensi Wagnild dan Young merupakan salah satu dimensi utama yang membentuk resiliensi individu. Dimensi ini menggambarkan kemampuan seseorang untuk percaya pada kapasitas dirinya, bertahan dalam menghadapi kesulitan, tetap berusaha meskipun mengalami hambatan, serta mampu menyelesaikan masalah secara mandiri. *Personal competence* berkaitan dengan aspek seperti *self-reliance* dan *presverance.* Hal tersebut dijelaskan sebagai berikut Menurut Wagnild & Young (1993) :

1) *Perseverance,* dianggap sebagai aspek pembentuk yang menunjukkan bahwa individu resilien memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri.
2) Kemandirian (*self-reliance*), merupakan keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri dalam menghadapi masalah dan mengambil keputusan (Wagnild & Young, 1993).

b. Acceptance Of Self and Life

Dalam teori Wagnild & Young (1993) dimensi kedua dari resiliensi adalah *acceptance of self and life*. Pada dimesi ini wagnild dan young menggambarkan *acceptance of self and life* sebagai kemampuan individu untuk menerima dirinya sendiri dan menerima kehidupan secara realistis, termasuk ketika menghadapi kesulitan, tekanan, atau pengalaman yang tidak menyenangkan. Pada dimensi ini berkaitan dengan tiga karakteristik atau ciri utama, yaitu *equanimity*, *existential aloneness*, dan *meaningfullness.*

1) *Equanimity* menunjukkan individu untuk mempertahankan keseimbangan, ketenangan, dan cara pandang yang proporsional terhadap kehidupan. Individu dengan *equanimity* yang kuat mampu memandang berbagai peristiwa hidup baik yang menyenangkan maupun tidak dengan perspektif yang seimbang, tidak terpengaruh secara berlebihan oleh kegagalan atau kesuksesan, serta mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan dengan sikap yang fleksibel, seringkali disertai dengan rasa humor. Karakteristik ini memungkinkan seseorang untuk tetap tenang dan berpikiran jernih dalam menghadapi tekanan, sehingga tidak mudah larut dalam keputusasaan atau kepanikan. (Wagnild & Young, 1993)
2) Pembentuk yang kedua dari dimensi ini adalah *existential aloneness* merujuk pada kesadaran mendalam bahwa setiap individu memiliki jalan hidup yang unik dan terdapat pengalaman-pengalaman tertentu yang harus dihadapi secara mandiri. Karakteristik ini tidak berarti kesepian dalam arti negatif, melainkan pengakuan akan realitas eksistensial bahwa tidak semua perjuangan dapat dibagi atau dipahami sepenuhnya oleh orang lain. Individu dengan *existential aloneness* yang kuat menerima tanggung jawab pribadi atas hidupnya, menyadari bahwa makna hidup harus ditemukan dari dalam diri sendiri, dan mampu menghadapi momen-momen sulit dengan kemandirian psikologis. Kesadaran ini justru menjadi sumber kekuatan, karena seseorang tidak lagi bergantung secara berlebihan pada validasi atau dukungan eksternal, melainkan mengandalkan keyakinan batin dan integritas diri dalam menjalani kehidupan. (Wagnild & Young, 1993)
3) *Meaningfulness* atau kebermaknaan hidup dimaknai sebagai kesadaran bahwa kehidupan memiliki tujuan dan penghargaan atas kontribusi diri terhadap lingkungan sekitar. Dimensi ini bahkan

disebut sebagai karakteristik yang paling penting di antara kelima inti resiliensi, karena menjadi fondasi yang menopang keempat karakteristik lainnya. (Wagnild & Young, 1993)

C. Hubungan Resiliensi dengan Stres Kerja

Konseptualisasi resiliensi dalam psikologi dikemukakan secara komprehensif oleh Wagnild & Young (1993) melalui pengembangan skala resiliensi yang hingga kini banyak digunakan dalam berbagai penelitian. Mereka mendefinisikan resiliensi sebagai karakteristik kepribadian positif yang berperan sebagai faktor protektif terhadap dampak negatif stres, serta memungkinkan individu untuk beradaptasi secara fleksibel terhadap perubahan lingkungan (Wagnild & Young, 1993). Lebih lanjut, Wagnild & Young (1993) mengidentifikasi lima pembentuk aspek dalam resiliensi, yaitu: (1) *equanimity* atau ketenangan, yaitu kemampuan individu untuk tetap tenang, seimbang, dan memandang masalah secara proporsional ketika menghadapi kesulitan; (2) *perseverance* atau ketekunan, yaitu kegigihan individu untuk tetap berusaha meskipun mengalami hambatan atau kemunduran; (3) *self-reliance* atau kemandirian, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya sendiri; (4) *meaningfulness* atau kebermaknaan, yaitu kesadaran bahwa kehidupan memiliki tujuan, nilai, dan alasan untuk terus diperjuangkan; serta (5) *existential aloneness* atau kesadaran eksistensial, yaitu pemahaman bahwa setiap individu memiliki jalan hidup yang unik dan terdapat pengalaman tertentu yang perlu dihadapi secara mandiri. Kelima karakteristik tersebut tidak diposisikan sebagai aspek resiliensi yang berdiri sendiri, melainkan sebagai pembentuk konseptual yang digunakan untuk memperinci pemahaman mengenai resiliensi individu. Karakteristik tersebut diterintegrasikan ke dalam dua aspek utama resiliensi, yaitu *personal competence* dan *acceptance of self and life*.

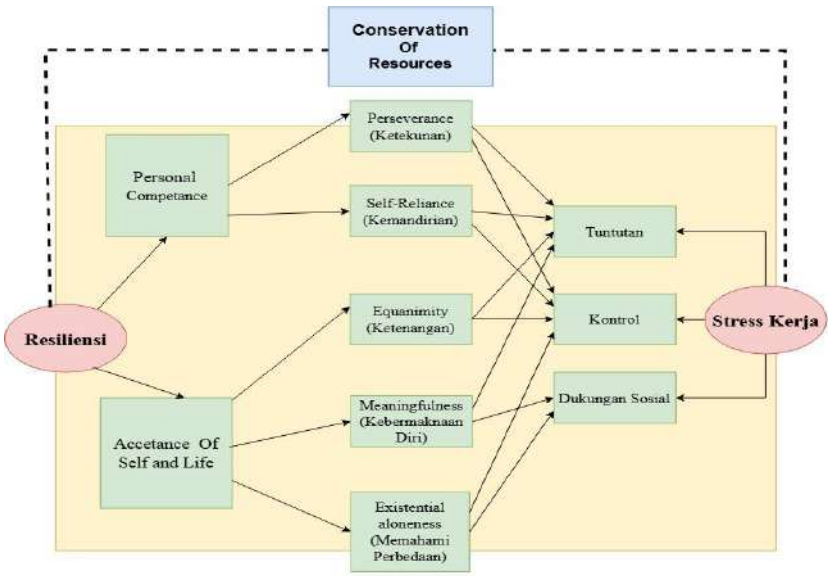
Pemahaman mengenai peran resiliensi sebagai faktor protektif terhadap stres kerja, dapat dijelaskan melalui sebuah kerangka teoretis yang memfokuskan pada dinamika sumber daya individu, yaitu Conservation of

Resources (COR). Teori ini menjelaskan bahwa individu berusaha mempertahankan dan mengakumulasi sumber daya yang dimiliki (Hobfoll, 2001). Ketika sumber daya tersebut terancam seperti dalam kondisi tuntutan pekerjaan tinggi, kontrol rendah, serta dukungan sosial minim dialami ABK, resiliensi menjadi modal penting untuk mencegah terjadinya kehilangan beruntun (*loss spiral*) yang dapat memperburuk stres (Hobfoll et al., 2018). Melalui kerangka ini, karakteristik resiliensi yang telah diuraikan sebelumnya dapat dikaitkan secara langsung dengan dinamika stres kerja yang dialami individu, sehingga posisi resiliensi sebagai sumber daya personal dalam menghadapi tekanan kerja menjadi lebih jelas.

Sementara itu, stres kerja dalam penelitian ini didefinisikan berdasarkan model *Job Demand-Control-Support* Theorell et al. (1988), dimana konsep tersebut dapat mejelaskan terkait tuntutan pekerjaan, kontrol dan dukungan sosial pada para pekerja ABK. Model ini menjelaskan bahwa stres kerja muncul dari interaksi antara dua dimensi utama, yaitu tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan kontrol pekerjaan (*job control*). Tuntutan pekerjaan ini mengacu pada tekanan psikologis yang berasal dari beban kerja, tenggat waktu, dan konflik peran, sedangkan kontrol pekerjaan merujuk pada sejauh mana individu memiliki kewenangan dan kebebasan dalam mengambil keputusan serta menggunakan keterampilannya.

Seiring dalam perkembangannya, model ini diperluas dengan menambahkan dimensi dukungan sosial (*social support*) sebagai faktor yang memoderasi hubungan antara tuntutan dan kontrol dengan stres (Johnson & Hall, 1988). Sehingga, tingkat stres kerja ditentukan oleh kombinasi antara tingginya tuntutan, rendahnya kontrol, dan minimnya dukungan sosial yang dirasakan individu di lingkungan pekerjaannya Theorell et al. (1988). Guna memudahkan dalam melihat hubungan antara variabel resiliensi dan stres kerja, peneliti menyajikan kerangka berpikir sebagai gambaran konseptual penelitian. Setiap dimensi pada variabel yang diukur akan dibahas secara teoritis dan diperkuat dengan temuan penelitian terdahulu. Kajian tersebut diharapkan

menjadi dasar dalam menjelaskan keterkaitan resiliensi dengan stres kerja pada ABK muatan minyak.



Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir

Personal competence atau *self competence* merupakan kapasitas individu dalam meyakini kemampuan diri, bertahan menghadapi kesulitan, serta mengupayakan penyelesaian masalah secara mandir. Teori yang diusung Wagnild dan Young menjelaskan, *self competence* diposisikan sebagai aspek pertama dalam resiliensi. Aspek ini terdiri atas dua pembentuk, yaitu *perseverance* atau ketekunan dan *self-reliance* atau kemandirian.

Perseverance atau ketekunan, merujuk pada tekad yang kuat untuk tetap berusaha meskipun individu menghadapi kesulitan, hambatan, maupun kegagalan dalam proses mencapai tujuan (Wagnild, 2011). Konteks hubungan tuntutan pekerjaan dengan ketekunan, memungkinkan individu untuk tetap bertahan dan berupaya menyelesaikan tugas meskipun dihadapkan pada beban kerja yang berat, tenggat waktu yang ketat, maupun tekanan operasional yang tinggi. Individu dengan tingkat ketekunan yang tinggi cenderung memandang tuntutan tersebut sebagai bagian dari tanggung jawab yang perlu diselesaikan, bukan semata-mata sebagai beban yang menekan. Cara pandang tersebut dapat

mengurangi potensi stres yang muncul akibat persepsi bahwa tuntutan pekerjaan tidak mampu dipenuhi (Bakker & De Vries, 2021).

Selain itu, ketekunan juga berkaitan dengan kontrol pekerjaan. Individu yang tekun tidak hanya menerima kondisi kerja yang menekan secara pasif, tetapi berusaha mencari strategi untuk mengatasi hambatan, mengambil inisiatif, dan menggunakan berbagai cara dalam menyelesaikan permasalahan kerja (Caza et al., 2020). Sikap pantang menyerah tersebut mendorong individu untuk memanfaatkan wewenang yang dimiliki, mengembangkan keterampilan baru, serta meningkatkan kemampuan dalam mengelola tuntutan pekerjaan. Pada akhirnya, kondisi tersebut dapat memperkuat persepsi individu bahwa dirinya memiliki kontrol terhadap pekerjaan yang dijalankan (Hobfoll, 2001).

Self-reliance atau kemandirian adalah keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri dalam menghadapi masalah dan mengambil keputusan (Wagnild & Young, 1993). Aspek ini memiliki keterkaitan dengan tuntutan pekerjaan karena individu yang yakin pada kemampuannya cenderung memandang beban kerja berat, tenggat waktu ketat, atau tekanan operasional sebagai sesuatu yang dapat dikelola, bukan sebagai ancaman yang melumpuhkan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ungar (2019) kemampuan ini diaggap sebagai kapasitas resiliensi untuk menavigasi dan bernegosiasi sumber daya dalam menghadapi adversitas, di mana keyakinan diri menjadi modal penting dalam proses tersebut. Keyakinan ini memperkuat persepsi kontrol, yang pada gilirannya dapat mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan (Karasek & Theorell, 1990).

Dimensi berikutnya *acceptance of self and life* berkaitan dengan penerimaan terhadap kehidupan dan rasa tenang meskipun individu sedang menghadapi kesulitan. Aspek tersebut dapat dipahami melalui turunan sesuai dengan pembentuk aspek *acceptance of self and life*. Ketenangan (*equanimity*) adalah kemampuan untuk mempertahankan keseimbangan dan tidak bereaksi berlebihan saat menghadapi tekanan atau tuntutan pekerjaan (Wagnild, 2013). Individu yang dihadapkan dengan tuntutan yang tinggi, mampu tetap tenang serta mengelola reaksinya terhadap sesuatu sehingga tidak

larut dalam kecemasan atau kepanikan. Ketenangan memungkinkan individu untuk melihat situasi secara lebih jernih, sehingga dapat mengidentifikasi apa-apa saja pekerjaan yang masih dapat dikendalikan. Hal ini juga membuktikan bahwa secara tidak langsung equanimity berhubungan dengan dimensi kontrol, sebab persepsi kontrol tidak hanya ditentukan oleh kewenangan objektif, tetapi juga oleh kemampuan kognitif untuk mengenali ruang kendali yang tersedia (Lazarus & Folkman, 1984).

Kemampuan *meaningfulness* membantu individu memandang tuntutan pekerjaan seperti beban kerja berat, tenggat waktu ketat, atau tekanan operasional sebagai tantangan yang bermakna, bukan sekadar beban yang menekan. Individu dengan kemampuan *meaningfulness* mampu mengubah *stressor* menjadi sesuatu yang lebih dapat diterima dalam proses penilaian kognitif (*cognitive appraisal*) sebagaimana dijelaskan oleh (Lazarus & Folkman, 1984). Berkaitan antara *meaningfulness* dengan kontrol pekerjaan, kebermaknaan mendorong individu untuk secara proaktif memanfaatkan wewenang dan keterampilan yang dimiliki sebagai sarana mewujudkan tujuan yang lebih besar, bukan sekadar alat menyelesaikan tugas. Selain itu, Ungar (2019) menyebutkan bahwa aspek *meangingfulnes* pada individu memengaruhi cara individu menerima dukungan sosial mereka lebih terbuka terhadap bantuan dari rekan kerja dan atasan karena memandang dukungan tersebut sebagai sumber daya berharga yang mendukung pencapaian nilai-nilai yang diyakini

Kesendirian eksistensial atau (*existential aloneness*) didefinisikan Wagnild & Young (1993) sebagai pemahaman mendalam bahwa setiap individu memiliki jalan hidup yang unik dan bahwa ada momen-momen tertentu yang harus dihadapi seorang diri. Dalam kaitannya dengan tuntutan pekerjaan, kesadaran ini justru menjadi sumber kekuatan internal yang membantu individu tetap tenang dan mengambil keputusan tepat ketika menghadapi tekanan operasional yang berat. Selain itu, *existtensial alonness* juga berhubungan dengan kontrol pekerjaan. Fitur eksitensial ini memungkinkan individu menyadari bahwa meskipun ada wewenang yang

diberikan, pada akhirnya mereka sendirilah yang bertanggung jawab atas pilihan dan konsekuensinya (Hermanns et al., 2024). *Eksistensial alones* juga berhubungan dengan dukungan sosial, kesadaran akan keunikan jalan hidup masing-masing sehingga membantu individu untuk lebih toleran dan memahami perbedaan karakter, latar belakang, serta cara pandang rekan kerja (Theorell et al., 1990).

D. Hipotesis

H_1: Terdapat hubungan yang signifikan secara negatif antara resiliensi dengan tingkat stres kerja pada kru kapal minyak di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif korelasional, yang bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan antara dua atau lebih variabel, serta untuk mengukur kekuatan hubungan tersebut. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengukur hubungan antara resiliensi (X) terhadap tingkat stress (Y) pada Anak Buah Kapal di pelabuhan Tanjung Perak.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), variabel penelitian merupakan karakteristik, sifat, atau nilai yang dimiliki oleh individu, objek, atau aktivitas yang memiliki perbedaan tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan selanjutnya diambil kesimpulannya. Penelitian ini memiliki dua variabel utama, yaitu resiliensi sebagai variabel bebas (X) dan tingkat stres kerja sebagai variabel terikat (Y).

C. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan tentang pengukuran terhadap variabel-variabel penelitian secara konkret melalui indikator dan alat ukur tertentu (Sugiyono, 2017). Adapun penjelasan dari masing-masing variabel penelitian ini sebagai berikut;

1. Resiliensi

Resiliensi didefinisikan sebagai kapasitas individu untuk merespons secara adaptif terhadap kesulitan, tekanan, atau tantangan, serta kemampuan untuk bangkit kembali dari pengalaman negatif. Pengukuran

variabel resiliensi didasarkan pada teori (Wagnild, 2011). Adapun aspek yang diukur, *personal competence dan acceptance of self and life.*

2. Stres Kerja

Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi yang timbul dari interaksi antara tuntutan pekerjaan dengan tingkat kontrol atau kebebasan pengambilan keputusan yang dimiliki pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun variabel ini diukur menggunakan teori *Demand Control Support Questionnaire* (DCSQ) karya Theorell et al. (1988). Aspek yang diukur berupa, tuntutan pekerjaan, kontrol pekerjaan, dan dukungan sosial.

D. Populasi, Sampel, dan Teknik *Sampling*

1. Populasi

Secara definisi terkait populasi, Sugiyono (2017) menjelaskan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kru kapal (ABK) yang bekerja di kapal minyak yang beroperasi di wilayah Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya sejumlah 150 orang. Hal tersebut di sebutkan dalam wawancara serta dokumen yang di tunjukan oleh pihak kapal tersebut.

2. Sampel dan Teknik *Sampling*

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Lebih lanjut teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling,* yaitu metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* ataupun sensus, yaitu mengambil seluruh anggota populasi yakni 150 ABK sebagai sampel penelitian. Hal ini dipilih karena populasi penelitian yang relatif kecil, sehingga pengambilan sampel secara menyeluruh dapat meminimalkan kesalahan dan memaksimlkan hasil data yang paling representatif.

E. Metode Pengambilan Data

Pengertian pengambilan data menurut Sugiyono (2017; hal 6) yang merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, yang mana dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik, yaitu angket (kuesioner) sebagai data primer. Pengumpulan data dengan observasi dan wawancara di gunakan dalam prasurvei yang nantinya akan menjadi data sekunder, sehingga ketiga teknik tersebut digunakan untuk saling melengkapi dalam penelitian ini.

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung perilaku, aktivitas, atau kondisi subjek di lapangan. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan untuk mengamati kondisi lingkungan kerja, perilaku karyawan, serta situasi yang berkaitan dengan stres kerja dan resiliensi di lapangan. Observasi dilakukan secara non-partisipatif, artinya peneliti tidak terlibat langsung dalam kegiatan yang diamati, dan menggunakan pedoman observasi yang telah disiapkan. Kemudian observasi tersebut digunakan sebagai data sekunder, serta sebagai data awal untuk melihat fenomena stres kerja pada ABK kapal muatan minyak di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menggali informasi lebih mendalam dari responden atau informan terkait dengan variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan secara semi-terstruktur agar dapat memperoleh data awal guna melihat pengalaman serta persepsi responden terkait stres kerja dan resiliensi. Pedoman wawancara disusun berdasarkan indikator dari teori stres kerja, yang kemudian data tersebut digunakan sebagai data pra-survei. Sehingga dapat melandasi penulisan pada fenomena penelitian ini.

3. Angket

Menurut Sugiyono (2017) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang

diamati. Secara spesifik, semua fenomena ini disebut sebagai variabel penelitian. Dalam penelitian ini, angket digunakan sebagai instrumen pengumpulan data primer yang memungkinkan peneliti untuk mengkuantifikasi persepsi, pengalaman, dan tingkat kondisi psikologis subjek secara terstruktur. Kemudian data yang diperoleh dapat dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis hubungan antara resiliensi dan stres kerja untuk mengukur dua variabel utama, yaitu resiliensi dan stres kerja

F. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa dua skala psikologis. yakni:

1. Skala Stres Kerja

Skala stress kerja peneliti mengadaptasi pada skala *Demand Control Support Questionnaire* (JDCSQ) karya Theorell et al. (1988) yang mana skala ini secara spesifik digunakan Theorell dalam mengukur stres kerja pada responden dengan beban kerja yang rendah hingga tinggi. Adapun proses adaptasi skala berpedoman pada Beaton et al. (2000) yang meliputi terjemahan awal oleh Pusat Bahasa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kemudian dilanjutkan dengan proses penyesuaian konteks berdasarkan sampel penelitian serta melakukan sintesis. Setelah itu, peneliti melakukan *expert judgment* kepada 2 dosen yang ahli dalam bidang tersebut dan melakukan uji coba instrumen. Uji coba instrumen JDCSQ ini dilakukan kepada 50 orang di luar populasi atau sampel penelitian dengan karakteristik pekerjaan yang sama dengan ABK.

Skala stres kerja memiliki 3 aspek meliputi, tuntutan, kontrol, dan dukungan sosial. Skala ini menggunakan skala likert 1-4 dengan opsi jawaban, “Tidak Pernah”, “Kadang-kadang”, “Sering”, dan “Sangat Sering” untuk aspek tuntutan dan kontrol sedangkan pada aspek dukungan sosial menggunakan opsi jawaban, “Tidak Setuju”, “Kurang Setuju”, “Setuju”, dan “Sangat Setuju”.

Tabel 3. 1 Blueprint Skala Stres Kerja JDCSQ

No	Aspek	Indikator	No		Jumlah
			Fav	Unfav	
1.	Tuntutan	Tekanan mental yang dirasakan terkait kecepatan kerja, intensitas tugas, dan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan	1,2,3, dan 5	4	5
2.	Kontrol	Kemampuan dan kewenangan untuk mengatur cara kerja, memecahkan masalah sendiri, dan menggunakan berbagai keterampilan yang dimiliki	9	6, 7 ,8, 10, 11	6
3.	Dukungan	Bantuan, perhatian, dan kepedulian yang diterima dari rekan kerja dan atasan dalam menjalankan tugas	0	12,13,14,15,16 dan 17	6
	Total				17

2. Skala Resiliensi

Pengukuran variabel resiliensi pada penelitian ini merupakan skala yang peneliti adaptasi dari skala yang dikembangkan oleh (Wagnild, 2011), yakni skala resiliensi-14. Skala tersebut mengalami perubahan yang awalnya terdiri dari 25 item dan beberapa aspek pembentuknya. Namun setelahnya, (Wagnild, 2011) melakukan perubahan pada skala tersebut dan menggunakan 14 item yang di anggap sebagai item utama. Adapun proses adaptasi skala berpedoman pada Beaton et al. (2000) yang meliputi terjemahan awal oleh Pusat Bahasa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kemudian dilanjutkan dengan proses penyesuaian konteks berdasarkan sampel penelitian serta melakukan sintesis. Setelah itu, peneliti melakukan *expert judgment* kepada 2 dosen yang ahli dalam bidang tersebut dan dilanjutkan dengan uji coba instrumen. Uji coba

instrumen RS (14) ini dilakukan kepada 50 orang di luar populasi penelitian dengan karakteristik pekerjaan yang sama dengan ABK

Skala Resiliensi-14 berjumlah 14 item yang mengukur dua aspek utama resiliensi, yaitu *personal competence* dan *acceptance of self and life*. Skala ini menggunakan skala Likert 1–4 dengan opsi jawaban "Tidak Pernah", "Jarang", "Sering", dan "Sangat Sering". Setiap responden diminta memilih jawaban yang paling menggambarkan kondisi dirinya ketika menghadapi berbagai situasi dalam kehidupan. Skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat resiliensi yang lebih baik, yang ditandai oleh kemampuan individu untuk bertahan, menyesuaikan diri, dan bangkit dari kesulitan. Penggunaan empat pilihan jawaban bertujuan untuk memperoleh respons yang lebih tegas serta memudahkan penilaian tingkat resiliensi pada masing-masing responden.

Tabel 3. 2 Blueprint Skala Resiliensi

Aspek	Indikator	Item No	Jumlah
Personal Competence	*Presevarance, ketekunan dalam bekerja*	6, 8	2
	Self reliance kepercayaan diri pada kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi masalah	1, 5, 7, 12 dan 14	5
Acceptance of Self and life	*Equanimty, ketenangan dalam menghadapi kesulitan*	3 dan 10	2
	Existensial Aloneneess memahami perbedaan antara individu serta memahami pengalaman tertentu dalam hidup dengan kekuatan dirinya sendi	4 dan 11	2
	Meaningfulness, hidup memiliki arah, tujuan dan kebermaknaan	2, dan 9, 13	3
Total			14

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2017) adalah proses pengujian untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen

penelitian dalam menjalankan fungsi ukurnya. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sehingga mampu menghasilkan data yang tepat sesuai dengan keadaan sesungguhnya pada objek penelitian. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk menguji apakah sejumlah indikator benar-benar merepresentasikan variabel laten yang telah ditentukan sebelumnya dengan rentang nilai factor *loading* yang ideal antara >0.3 sampai dengan >0,5 Ghozali dan Fuad (dalam Bahiyah & Savitri, 2018). Peneliti juga menetapkan nilai sign dengan standart (p-value <0,05), sehingga alat ukur tersebut dapat dikatakan layak untuk digunakan (Ghozali, 2006).

a. Uji Validitas Skala Stres Kerja

Uji validitas instrumen dilakukan terhadap 50 ABK yang memiliki karakteristik pekerjaan yang serupa dengan subjek penelitian, tetapi tidak termasuk dalam sampel penelitian utama. Analisis validitas konstruk pada skala stres kerja JDCSQ dilakukan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan bantuan aplikasi JASP. Hasil analisis tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Hasil Uji Goodness Of Fit Skala Stres Kerja

Indeks	***Value***	**Kriteria**
Comparative Fit Index (CFI)	0.972	≥ 0.9
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.967	≥ 0.9
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0.035	<0.08

Berdasarkan hasil uji *goodness of fit* skala stres kerja awal, model penelitian dapat dikatakan memiliki kecocokan yang baik. Nilai *Comparative Fit Index* (CFI) sebesar 0,926 telah memenuhi kriteria ≥ 0,90, yang menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kecocokan yang baik dibandingkan dengan model dasar (*baseline model*). Nilai *Tucker-Lewis Index* (TLI) sebesar 0,913 juga memenuhi kriteria ≥ 0,90, sehingga mengindikasikan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang baik dan kompleksitas model

masih dapat diterima. Selain itu, nilai R*oot Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) sebesar 0,057 berada di bawah batas < 0,08, yang menunjukkan bahwa tingkat kesalahan aproksimasi model tergolong rendah dan model memiliki fit yang baik terhadap data empiris. Secara keseluruhan, ketiga indikator tersebut menunjukkan bahwa model penelitian telah memenuhi kriteria *goodness of fit* dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3. 4 Factor Loadings Skala Stres Kerja

Aspek	Item	*Factor Loading*	P	Keterangan
Tuntutan	SK 1	0.530	< .001	Valid
	SK 2	0.541	< .001	Valid
	SK 3	0.535	< .001	Valid
	SK 4	0.567	< .001	Valid
	SK 5	0.333	< .001	Valid
Kontrol	SK 6	0.655	< .001	Valid
	SK 7	0.518	< .001	Valid
	SK 8	0.544	< .001	Valid
	SK 9	0.590	< .001	Valid
	SK 10	0.528	< .001	Valid
	SK 11	0.091	0.009	Tidak Valid
Dukungan Sosial	SK 12	0.628	< .001	Valid
	SK 13	0.597	< .001	Valid
	SK 14	0.592	< .001	Valid
	SK 15	0.652	< .001	Valid
	SK 16	0.686	< .001	Valid
	SK 17	0.550	< .001	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa sebagian besar item pada setiap aspek memiliki nilai *factor loading* di atas 0,50 dan nilai signifikansi p < 0,001, sehingga dinyatakan valid. Pada aspek tuntutan, seluruh item (SK1–SK5) dinyatakan valid dengan nilai *loading factor* berkisar antara 0,333–0,567, dengan catatan SK5 memiliki nilai *factor loading* pada batas minimum dan berada diatas >0.3 (batas minimium dianggap valid). Standart *factor loading* dengan nilai >0.3 tersebut masih dianggap layak mengacu berdasarkan teori Ghozali dan Fuad (dalam Bahiyah & Savitri, 2018).

Pada aspek kontrol, hampir seluruh item valid, kecuali item SK11 yang memiliki nilai *standardized estimate* sebesar 0,091 sehingga tidak memenuhi kriteria validitas, dan dipertimbangkan untuk di eliminasi. Sementara itu, pada aspek dukungan sosial, seluruh item (SK12-SK17) dinyatakan valid dengan nilai *loading factor* antara 0,550-0,686.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Goodness Of Fit Akhir Skala Stres kerja

Indeks	***Value***	**Kriteria**
Comparative Fit Index (CFI)	0.971	≥ 0.9
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.966	≥ 0.9
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0.038	<0.08

Hasil uji *goodness of fit* menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang baik dengan data. Nilai CFI (0,971) dan TLI (0,966) telah memenuhi kriteria ≥ 0,90, sedangkan RMSEA (0,038) berada di bawah batas < 0,08. Dengan demikian, model penelitian dinyatakan *fit* dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3. 6 Factor Loadings Akhir Skala Stres Kerja

Aspek	**Item**	***Factor loading***	**p**	**Keterangan**
Tuntutan	SK 1	0.685	< .001	Valid
	SK 2	0.677	< .001	Valid
	SK 3	0.682	< .001	Valid
	SK 4	0.658	< .001	Valid
	SK 5	0.816	< .001	Valid
Kontrol	SK 6	0.587	< .001	Valid
	SK 7	0.694	< .001	Valid
	SK 8	0.675	< .001	Valid
	SK 9	0.640	< .001	Valid
	SK 10	0.687	< .001	Valid
Dukungan Sosial	SK 12	0.610	< .001	Valid
	SK 13	0.635	< .001	Valid
	SK 14	0.639	< .001	Valid
	SK 15	0.590	< .001	Valid
	SK 16	0.560	< .001	Valid
	SK 17	0.671	< .001	Valid

Setelah mengeliminasi pada item nomor 11, nilai CFI, TLI dan RMSEA mengalami peningkatan kualitas dan rata-rata pada skala resiliensi memiliki nilai *factor loadings* yang baik, yaitu berada pada rentang 0,568-0.680, dengan nilai p-value < 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan skala JDCSQ telah memenuhi syarat uji Validitas dengan item valid yang tersisa sebanyak 16.

Tabel 3. 7 Blueprint Stress Kerja Valid

No	Aspek	Indikator	No		Jumlah
			Fav	Unfav	
1.	Tuntutan	Tekanan mental yang dirasakan terkait kecepatan kerja, intensitas tugas, dan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan	1,2,3, dan 5	4	5
2.	Kontrol	Kemampuan dan kewenangan untuk mengatur cara kerja, memecahkan masalah sendiri, dan menggunakan berbagai keterampilan yang dimiliki	9	6, 7 ,8, 10	5
3.	Dukungan	Bantuan, perhatian, dan kepedulian yang diterima dari rekan kerja dan atasan dalam menjalankan tugas	0	12,13,14,15 ,16 dan 17	6
	Total				16

b. Uji Validitas Resiliensi

Uji validitas instrumen dilakukan terhadap 50 ABK yang memiliki karakteristik pekerjaan yang serupa dengan subjek penelitian, tetapi tidak termasuk dalam sampel penelitian utama. Analisis validitas dilakukan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan bantuan aplikasi JASP. Hasil analisis tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. 8 Hasil Uji Goodness Of Fit Skala Resiliensi

Indeks	***Value***	**Kriteria**
Comparative Fit Index (CFI)	0.95	≥ 0.9
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.94	≥ 0.9
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0.025	<0.08

Hasil uji *goodness of fit* pada skala resiliensi menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang baik dengan data penelitian. Nilai *Comparative Fit Index* (CFI) sebesar 0,95 dan *Tucker-Lewis Index* (TLI) sebesar 0,94 telah memenuhi kriteria nilai ≥ 0,90. Selain itu, nilai *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) sebesar 0,025 berada di bawah batas < 0,08. Setelah model resiliensi terbukti memiliki kecocokan yang baik dengan data penelitian melalui nilai CFI, TLI, dan RMSEA, peneliti kemudian memastikan kualitas pengukuran pada tingkat indikator dengan memeriksa nilai *factor loading* setiap item sebagai berikut :

Tabel 3. 9 Factor Loading Skala Resiliensi

Aspek	***Indicator***	***Factor Loading***	**p**	**Keterangan**
Personal Competence	RS1	0.697	< .001	Valid
	RS 5	0.690	< .001	Valid
	RS 6	0.660	< .001	Valid
	RS 7	0.565	< .001	Valid
	RS 8	0.583	< .001	Valid
	RS 12	0.574	< .001	Valid
	RS 14	0.678	< .001	Valid
Self Accepetence and life	RS 2	0.665	< .001	Valid
	RS 3	0.607	< .001	Valid
	RS 4	0.527	< .001	Valid
	RS 9	0.054	.557	Tidak Valid
	RS 10	0.639	< .001	Valid
	RS 11	0.548	< .001	Valid
	RS 13	0.632	< .001	Valid

Hasil uji *factor loading* skala resiliensi pada Tabel 3.8, menunjukkan sebagian besar item memiliki nilai *factor loading* di

atas 0,50 dan nilai signifikansi p < 0,001. Pada aspek *personal competence*, nilai *factor loading* berada pada rentang 0,565–0,697, sehingga seluruh item pada aspek tersebut dinyatakan valid. Sementara itu, pada aspek *acceptance of self and life*, sebagian besar item juga memiliki nilai *factor loading* yang memadai, yaitu berada pada rentang 0,527–0,665 dan memiliki nilai p < 0,001. Akan tetapi pada item RS 9 memiliki nilai *factor loading* sebesar 0,054 (<0.05). Oleh karena itu, item RS 9 dinyatakan tidak valid dan dieliminasi.

Table 3. 1 Hasil Uji Goodness Of Fit Akhir Skala Resiliensi

Indeks	**Value**	**Kriteria**
Comparative Fit Index (CFI)	0.98	≥ 0.9
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.98	≥ 0.9
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0.025	<0.08

Hasil uji *goodness of fit* akhir menunjukkan bahwa setelah pengguguran item RS 9, model pengukuran skala resiliensi mengalami peningkatan. Nilai *Comparative Fit Index* (CFI) sebesar 0,98 dan *Tucker-Lewis Index* (TLI) sebesar 0,98 telah memenuhi kriteria ≥ 0,90. Sementara itu, nilai *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) sebesar 0,025 berada di bawah batas < 0,08, yang menunjukkan tingkat kesalahan model yang rendah.

Indikasi dari ketiga kriteria tersebut secara konsisten, dapat katakan bahwasanya model pengukuran skala resiliensi yang direvisi telah mencapai tingkat kesesuaian yang baik (*good fit*) dengan data empiris. Hal ini mengindikasikan bahwa item-item yang tersisa setelah dieliminasi item RS 9 secara akurat dan konsisten mampu mengukur konstruk resiliensi.

Table 3. 2 Factor Loading Akhir Skala Resiliensi

Factor	*Indicator*	*Std. estimate*	p	Keterangan
Self Competence	RS1	0.698	< .001	Valid
	RS 5	0.690	< .001	Valid
	RS 6	0.660	< .001	Valid
	RS 7	0.565	< .001	Valid
	RS 8	0.583	< .001	Valid
	RS 12	0.574	< .001	Valid
	RS 14	0.678	< .001	Valid
Self Accepetence and life	RS 2	0.666	< .001	Valid
	RS 3	0.606	< .001	Valid
	RS 4	0.527	< .001	Valid
	RS 10	0.638	< .001	Valid
	RS 11	0.549	< .001	Valid
	RS 13	0.631	< .001	Valid

Setelah melakukan eliminasi pada item nomor 9, hasil uji *factor loading* menunjukkan bahwa seluruh item yang dipertahankan pada skala resiliensi memiliki nilai *factor loading* positif dan memenuhi kriteria validitas. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *factor loading* yang berada pada rentang 0,527 sampai 0,698, dengan nilai *p-value* < 0,001 atau lebih kecil dari 0,005.

Tabel 3. 10 Blueprint Resiliensi Valid

Aspek	Indikator	Item	Jumlah
Personal Competence	*Presevarance, ketekunan dalam bekerja*	6, 8	2
	Self reliance kepercayaan diri pada kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi masalah	1, 5, 7, 12 dan 14	5
Acceptance of Self and life	*Equanimty, ketenangan dalam menghadapi kesulitan*	3 dan 10	2
	Existensial Aloneneess memahami perbedaan antara individu serta memahami pengalaman tertentu dalam hidup dengan kekuatan dirinya sendi	4 dan 11	2
	Meaningfulness, hidup memiliki arah, tujuan dan kebermaknaan	2, dan 13	2
Total			13

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono, (2017) reliabilitas diartikan sebagai derajat konsistensi atau keajekan data dalam interval waktu tertentu. Artinya, instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang sama atau dapat dikatakan sebagai alat ukur yang konsisten. Tujuan utama dari pengujian reliabilitas adalah untuk memastikan bahwa instrumen atau data yang diperoleh memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi, sehingga dapat diandalkan dalam penelitian (Sugiyono, 2023). Meskipun data yang reliabel belum tentu valid, namun reliabilitas merupakan syarat penting untuk mencapai validitas, karena data yang konsisten cenderung mengarah pada kevalidan. Mengutip pada Ghozali (2018), nilai *Cronbach's Alpha* yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi adalah **≥ 0,6**. Maka dari itu peneliti menggunakan *Cronbach's Alpha* **≥ 0,6** guna mengetahui apakah alat ukur tersebut layak dan andal untuk digunakan.

a. Reliabilitas Skala Stres Kerja JCDSQ

Berikut hasil analisis CFA untuk reliabilitas skala stres kerja (JDCSQ) melalui aplikasi JASP:

Tabel 3. 11 Uji Reliabilitas Skala Stres Kerja

Coefficient	Estimate
Cronbach's α	0.873

Berdasarkan hasil uji reliabilitas melalui aplikasi JASP di temukan bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada skala stres kerja JDCSQ sebesar 0.866 ini menunjukkan bahwa Nilai tersebut lebih besar dari 0,60, akan tetapi nilai tersebut sebelum item nomor 11 dieliminasi. Pengujian reliabilitas kembali dilakukab setelah mengeliminasi item nomor 11, di temukan bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada skala stres kerja JDCSQ mengalami peningkatan yang sebelumnya sebesar 0.866, meningkat menjadi 0.873. Sehingga dapat dikatakan bahwa

skala JDCSQ telah memenuhi syarat uji reliabilitas dengan besaran *Cronbach Alpha* 0.873.

b. Reliabilitas Resiliensi

Berikut hasil analisis CFA untuk reliabilitas skala Resiliesi RS (14) melalui aplikasi JASP:

Tabel 3. 12 Uji Reliabilitas Skala Resiliensi

Coefficient	Estimate
Cronbach's α	0.844

Berdasarkan tabel di atas, sebelum item 9 di eliminasi ditemukan nilai *Cronbach Alpha* pada skala resiliensi RS (14) sebesar 0.829 nilai tersebut telah memenuhi syarat. Setelah uji reliabilitas dilakukan kembali tanpa menyertakan nomor 9 di temukan bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada skala resiliensi RS (14) meningkat yakni 0.844 ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari nilai sebelumnya. Sehingga peneliti memutuskan untuk menggugurkan item 9 berdasarkan uji validitas dan reliabilitas. Hal tersebut bertujuan agar item-item pada skala resiliensi memiliki konsistensi internal yang baik.

H. Teknik Analisis Data

Kegiatan analisis data dalam penelitian kuantitatif mencakup pengolahan serta penyajian data, melakukan berbagai perhitungan untuk menjelaskan data, dan melaksanakan analisis guna menguji hipotesis (Sofwatillah et al., 2024). Dalam penelitian ini terdiri dari analisis deskriptif dan analisis korelasional menggunakan perangkat lunak *Microsoft Excell* dan JASP 0.95.2.0. Tahapan analisis data yang diterapkan adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan jenis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau menjelaskan data yang telah dikumpulkan secara langsung tanpa berupaya untuk menarik kesimpulan yang bersifat umum atau melakukan generalisasi (Sugiyono,

2016). Melalui analisis ini, peneliti dapat melihat gambaran umum terkait tingkat resiliensi dan tingkat stress pada awak kru kapal Tanjung Perak. data mentah yang telah diperoleh akan dianalisa melalui tahap sebagai berikut :

a. Menghitung mean hipotetik menggunakan rumus:

$$M = ½ (i\ max + i\ min) \times \Sigma Item$$

Keterangan:

M : mean hipotetik
i max : skor maksimal skala item
i min : skor minimal skala item
ΣItem : jumlah item

b. Menghitung nilai empirik menggunakan rumus:

$$Me = \Sigma skor\ total : \Sigma subjek$$

Keterangan:

Me : mean empirik
Σskor total : jumlah skor total semua subjek
Σsubjek : jumlah subjek penelitian

c. Mencari nilai standar deviasi menggunakan rumus :

$$SD = 1/6\ (X\ max - X\ min)$$

Keterangan:

SD : Standar deviasi
X max : Skor tertinggi item
X min : Skor terendah item

d. Melakukan kategorisasi untuk mengetahui tingkat masing-masing variabel mengunakan rumus :

Tabel 3. 13 Norma Kategorisasi

Kategorisasi	Norma
Sangat Tinggi	$X \geq M + 1{,}5SD$
Tinggi	$M + 0{,}5SD < X \leq M + 1{,}5SD$
Sedang	$M - 0{,}5SD < X \leq M + 0{,}5SD$
Rendah	$M - 1{,}5SD < X \leq M - 0{,}5SD$
Sangat Rendah	$X \leq M - 1{,}5SD$

2. Analisis Prasyarat/Uji Asumsi Klasik

Pengujian prasyarat atau asumsi klasik perlu dilakukan sebelum peneliti melakukan analisis terhadap data penelitian. Uji asumsi klasik sendiri adalah syarat statistik yang harus dipenuhi agar model yang diterapkan dapat memberikan estimasi yang tidak bias dan konsisten (Ghozali, 2018). Adapun uji asumsi klasik yang akan dilakukan dalam penelitian ini meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menunjukkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal. Metode yang digunakan untuk uji normalitas adalah *Shapiro-Wilk* dan *Kolmogorov Smirnov*. Dalam pengambilan keputusan untuk uji normalitas, jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,05, maka data sampel dianggap berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data sampel dianggap berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal. (Lestari et al., 2023).

b. Uji Linearitas

Menurut Sugiyono (2023), uji linearitas bertujuan untuk menentukan apakah ada hubungan linier yang signifikan antara variabel yang dianalisis. Dalam konteks ini, model linear biasanya merujuk kepada hubungan linear antara variabel independen (prediktor) dan variabel dependen (respon). Dalam mengambil keputusan terkait uji normalitas, jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel bersifat linier.

Sebaliknya, jika nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05, maka hubungan antar variabel dapat dikatakan tidak linier.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menurut Sugiyono (2016), merupakan dugaan sementara yang perlu diuji kebenarannya. Pengujian hipotesis ini mencakup hipotesis nol dan hipotesis alternatif. Uji hipotesis dapat dilakukan secara keseluruhan, sebagian, atau satu per satu. Pada penelitian ini, uji hipotesis dilakukan menggunakan metode korelasi *Product Moment Pearson*.

Analisis menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* adalah teknik statistik yang bertujuan untuk mengidentifikasi ada tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel dependen dan variabel independen dengan nilai signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05 (Ardhaneswari & Suwitra, 2024). Hubungan antar variabel dapat berupa negatif ataupun positif. Hubungan signifikan jika nilai *p(value)* < 0,05. Adapun pedoman kekuatan hubungan antar variabel korelasi sebagai berikut:

Tabel 3. 14 Pedoman Kekuatan Hubungan

Koefisien	Kekuatan Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 -0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan Ardhaneswari & Suwitra (2024) pedoman interpretasi koefisien korelasi, nilai koefisien antara 0,00-0,199 menunjukkan hubungan sangat lemah, 0,20-0,399 menunjukkan hubungan lemah, 0,40-0,599 menunjukkan hubungan sedang, 0,60-0,799 menunjukkan hubungan kuat, dan 0,80-1,000 menunjukkan hubungan sangat kuat. Dengan demikian, semakin besar nilai koefisien korelasi, maka semakin kuat hubungan antara variabel yang diteliti.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan sejak bulan Desember tahun 2025 sampai dengan bulan juni tahun 2026. Adapun partisipan yang terlibat pada penelitian ini adalah Anak Buah Kapal (ABK) yang bekerja pada kapal muatan minyak, di salah satu wilayah Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada karakteristik Pelabuhan Tanjung Perak sebagai salah satu pelabuhan utama dengan aktivitas operasional yang padat, termasuk kegiatan sandar, lepas sandar, bongkar muat, serta pengawasan muatan kapal. Pengambilan data dilakukan secara *offline* dimana peneliti terjun langsung ke lapangan ketika kapal berada posisi sandar di pelabuhan Tanjung Perak. Penyebaran kuesioner tersebut di lakukan menggunakan platform *Google Form* sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan olah data.

2. Gambaran Responden

a. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 1 Distribusi Usia ABK

Usia	N	Persentase
22-32	42	28%
33-43	69	46%
44- 53	39	26%
Total	**150**	**100%**

Berdasarkan tabel distribusi usia, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 150 Anak Buah Kapal (ABK) muatan minyak di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya. Responden dengan rentang usia 33–43 tahun merupakan kelompok terbanyak, yaitu sebanyak 69 orang atau 46%. Selanjutnya, responden dengan rentang usia 22–32 tahun berjumlah 42 orang atau 28%, sedangkan responden dengan rentang usia 44–53 tahun berjumlah 39 orang atau 26%. Hasil

ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia dewasa matang, sehingga dapat diasumsikan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menjalankan tugas sebagai ABK kapal muatan minyak.

b. Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan di Kapal

Tabel 4. 2 Distribusi Jabatan di Kapal

Jabatan	N	Persentase
2nd Engineer	23	15,3%
2nd Officer	22	14,7%
3rd Engineer	20	13,3%
3rd Officer	20	13,3%
Capt	8	5,3%
Chief Engineer	13	8,7%
Chief Officer	12	8,0%
Juru Mudi	12	8,0%
Oiler	12	8,0%
Wakil Capt	8	5,3%
Total	**150**	**100%**

Hasil pengelompokan berdasarkan jabatan, responden dalam penelitian ini berasal dari berbagai posisi kerja di kapal. Jabatan dengan jumlah responden terbanyak adalah 2nd Engineer sebanyak 23 orang atau 15,3%, kemudian 2nd Officer sebanyak 22 orang atau 14,7%, serta 3rd Engineer dan 3rd Officer masing-masing sebanyak 20 orang atau 13,3%. Selanjutnya, responden dengan jabatan Chief Engineer berjumlah 13 orang atau 8,7%, sedangkan Chief Officer, Juru Mudi, dan Oiler masing-masing berjumlah 12 orang atau 8,0%. Sementara itu, responden dengan jabatan Capt dan Wakil Capt masing-masing berjumlah 8 orang atau 5,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa responden penelitian tersebar pada berbagai jabatan di kapal, baik pada bagian deck maupun engine.

c. Distribusi Responden Berdasarkan Durasi Kerja

Tabel 4. 3 Distribusi Rentang Lama Bekerja

Lama Bekerja	N	Persentase
5-10 Tahun	95	63%
2 -4 Tahun	48	32%
<1 Tahun	7	5%
Total	**150**	**100%**

Berdasarkan Tabel 4.3, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki lama bekerja selama 5–10 tahun, yaitu sebanyak 95 responden atau 63%. Selanjutnya, responden dengan lama bekerja 2–4 tahun berjumlah 48 responden atau 32,0%. Sementara itu, responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun merupakan kelompok paling sedikit, yaitu sebanyak 7 responden atau 5%.

B. Hasil dan Analisa Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memperoleh gambaran umum mengenai skor stres kerja dan resiliensi pada Anak Buah Kapal (ABK) muatan minyak di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya. Analisis ini menyajikan perbandingan antara data hipotetik dan data empirik. Data hipotetik diperoleh dari skor minimum, skor maksimum, mean hipotetik, dan standar deviasi hipotetik berdasarkan jumlah item valid pada masing-masing skala, sedangkan data empirik diperoleh dari hasil jawaban responden penelitian.

a. Gambaran Umum Variabel Penelitian

Tabel 4. 4 Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Data	Statistik	Stres Kerja	Resiliensi
Data Hipotetik	Min	16	13
	Max	64	52
	Mean	40	32,5
	Std. Dev	8	6,5
Data Empirik	Min	17	16
	Max	62	50
	Mean	40,25	32,35
	Std. Dev	9,99	7,79

Berdasarkan Tabel 4.4, variabel stres kerja memiliki skor hipotetik minimum 16 dan maksimum 64, dengan mean hipotetik sebesar 40,00. Sementara itu, hasil empirik menunjukkan skor stres kerja responden berada pada rentang 17 hingga 62 dengan mean sebesar 40,25. Mean empirik yang sedikit lebih tinggi daripada mean hipotetik menunjukkan bahwa tingkat stres kerja ABK secara umum berada di sekitar kategori sedang. Pada variabel resiliensi, skor hipotetik berada pada rentang 13 hingga 52 dengan mean hipotetik sebesar 32.50, sedangkan data empirik menunjukkan skor minimum 16, skor maksimum 50, dan mean sebesar 32,35. Nilai mean empirik yang hampir sama dengan mean hipotetik menunjukkan bahwa tingkat resiliensi ABK secara umum juga berada pada kategori sedang..

Selanjutnya, analisis deskriptif juga dilakukan pada aspek-aspek pembentuk variabel disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 5 Deskripsi Statistik Aspek Stres Kerja

Data	**Statistik**	***Demand***	***Control***	***Support***
Data Hipotetik	Min	5	5	6
	Max	20	20	24
	Mean	12,5	12,5	15
	Std. Dev	2,5	2,5	3
Data Empirik	Min	5	5	6
	Max	20	20	24
	Mean	13	12,6	15
	Std. Dev	4,03	3,82	4,33

Berdasarkan Tabel 4.5, aspek demand memiliki mean hipotetik sebesar 12,50 dan mean empirik sebesar 13,00. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan kerja yang dirasakan ABK berada di sekitar titik tengah teoretis dan sedikit lebih tinggi dibandingkan nilai rata-ratanya. Aspek control memiliki mean empirik sebesar 12,58 yang hampir sama dengan mean hipotetik sebesar 12,50, sedangkan aspek support memiliki mean empirik sebesar 15,00 yang sama dengan mean hipotetik sebesar 15,00. Secara umum, ketiga aspek stres kerja berada di sekitar titik tengah

teoretis. Namun, demand menjadi aspek yang sedikit lebih menonjol karena nilai mean empiriknya berada di atas mean hipotetik..

Analisis deskriptif juga dilakukan pada aspek-aspek pembentuk variabel resiliensi. Setelah proses uji validitas, variabel resiliensi dianalisis berdasarkan 2 aspek, yaitu *Personal Competance* dan *acceptance of self and life*. Hasil analisis deskriptif kedua aspek tersebut disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 6 Deskripsi Statistik Aspek Resiliensi

Data	Statistik	*Personal Competance*	*Acceptance Of Self and Life*
Data Hipotetik	Min	7,0	6,0
	Max	28,0	24,0
	Mean	17,5	15,0
	Std. Dev	3,5	3,0
Data Empirik	Min	7,0	6,0
	Max	28,0	24,0
	Mean	17,53	14,82
	Std. Dev	4,9	4,23

Berdasarkan data hipotetik, aspek *personal competence* memiliki rentang skor teoritis 7 sampai 28 karena terdiri atas tujuh item dengan pilihan jawaban skala Likert 1–4. Sementara itu, aspek *acceptance of self and life* memiliki rentang skor teoritis 6 sampai 24 karena terdiri atas enam item dengan pilihan jawaban skala Likert 1–4. Mean hipotetik pada aspek *personal competence* sebesar 17,50 dengan standar deviasi hipotetik sebesar 3,50, sedangkan mean hipotetik pada aspek *acceptance of self and life* sebesar 15,00 dengan standar deviasi hipotetik sebesar 3,00.

b. Kategorisasi Data Hasil Penelitian

1) Stres Kerja

Berdsarakan hasil perhitungan menggunakan rumus *mean* hipotetik pada variabel stres kerja ditemukan seperti pada tabel berikut:

Tabel 4. 7 Kategoriasasi Tingkat Stres Kerja

Kategorisasi Skor	Norma	N	Persentase
Sangat Tinggi	53-64	21	14,0%
Tinggi	45-52	29	19,3%
Sedang	37-44	46	30,7%
Rendah	29-36	36	24,0%
Sangat Rendah	16-28	18	12,0%

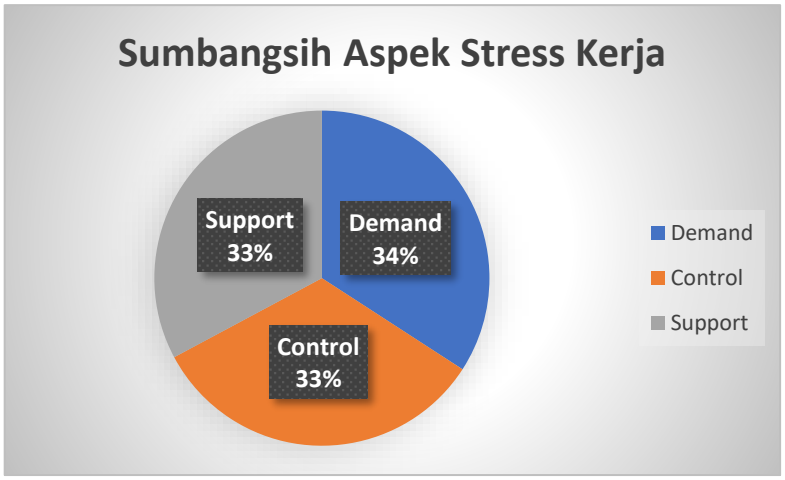
Mayoritas kondisi responden berdasarkan tabel tersebut berada pada kategori stres kerja sedang, yaitu sebanyak 46 orang atau 30,7%. Selanjutnya, sebanyak 36 responden atau 24,0% berada pada kategori rendah, 29 responden atau 19,3% berada pada kategori tinggi, 21 responden atau 14,0% berada pada kategori sangat tinggi, dan 18 responden atau 12,0% berada pada kategori sangat rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat stres kerja ABK muatan minyak berada pada kategori sedang. Meski demikian, responden pada kategori tinggi dan sangat tinggi tetap perlu diperhatikan karena menunjukkan adanya kelompok responden yang mengalami tekanan kerja yang cukup besar.

Peneliti juga meninjau tingkatan pada aspek stres kerja, yakni mengkategorisasikan pada aspek *demand, control*, dan *support*. Hasil kategorisasi aspek stres kerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Kategorisasi Aspek Stres Kerja

Aspek	Kategori	Norma	N	Persentase
Demand	Tinggi	16-20	44	29,3%
	Sedang	10-15	72	48,0%
	Rendah	5-9	34	22,7%
Control	Tinggi	16-20	35	23,3%
	Sedang	10-15	82	54,7%
	Rendah	5-9	33	22,0%
Support	Tinggi	19-24	35	23,3%
	Sedang	12-18	79	52,7%
	Rendah	6-11	36	24,0%

Aspek *demand* atau yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan mayoritas responden berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 72 orang atau 48,0%. Pada aspek *control*, mayoritas responden juga berada pada kategori sedang sebanyak 82 orang atau 54,7%. Sementara itu, pada aspek *support*, sebagian besar responden berada pada kategori sedang sebanyak 79 orang atau 52,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja responden tidak hanya berkaitan dengan tuntutan pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh persepsi terhadap kontrol kerja dan dukungan sosial di lingkungan kerja. Dominasi kategori sedang pada ketiga aspek memperlihatkan bahwa tekanan kerja ABK relatif nyata, tetapi masih berada pada taraf yang tidak ekstrem.



Gambar 4. 1 Sumbangsih antar Aspek Stres Kerja

Sumbangsih aspek stres kerja pada Anak Buah Kapal (ABK) menunjukkan bahwa aspek *Demand* memberikan kontribusi sebesar 34%, sedangkan aspek *Control* dan *Support* masing-masing memberikan kontribusi sebesar 33%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga aspek memiliki kontribusi yang relatif seimbang dalam membentuk stres kerja ABK, dengan aspek *Demand* memiliki sumbangsih sedikit lebih tinggi. Dominannya aspek *Demand* menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan, seperti beban kerja,

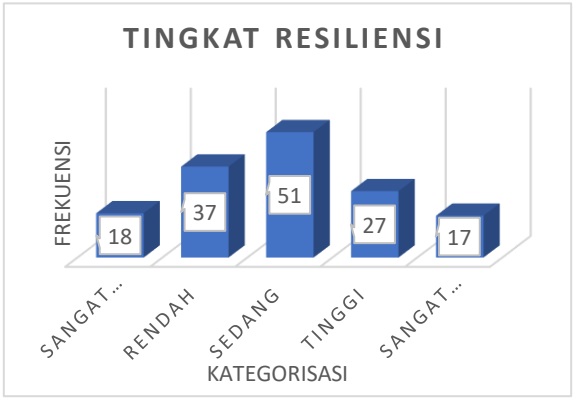
tekanan waktu, kebutuhan untuk bekerja secara cepat dan intensif, serta tuntutan operasional, memiliki peranan yang relatif lebih besar dalam munculnya stres kerja ABK. Sementara itu, aspek *Control* berkaitan dengan sejauh mana ABK memiliki keleluasaan atau kendali dalam melaksanakan pekerjaannya, sedangkan aspek *Support* berkaitan dengan dukungan sosial yang diperoleh selama menjalankan pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja ABK dipengaruhi oleh keterkaitan antara tuntutan pekerjaan, tingkat kendali terhadap pekerjaan, dan dukungan sosial, dengan tuntutan pekerjaan menjadi aspek yang memberikan kontribusi paling besar meskipun perbedaannya relatif kecil.

2) Resiliensi

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus mean hipotetik, diperoleh kategorisasi tingkat resiliensi seperti pada tabel berikut.

Tabel 4. 9 Kategorisasi Tingkat Resiliensi

Kategorisasi Skor	Norma	N	Persentase
Sangat Tinggi	43-52	17	11,3%
Tinggi	37-42	27	18,0%
Sedang	30-36	51	34,0%
Rendah	24-29	37	24,7%
Sangat Rendah	13-23	18	12,0%



Gambar 4. 2 Diagram Frekuensi Resiliensi

Berdasarkan Tabel 4.9, mayoritas responden memiliki tingkat resiliensi sedang, yaitu sebanyak 51 orang atau 34,0%. Selanjutnya, 37 responden atau 24,7% berada pada kategori rendah, 27 responden atau 18,0% berada pada kategori tinggi, 18 responden atau 12,0% berada pada kategori sangat rendah, dan 17 responden atau 11,3% berada pada kategori sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum resiliensi ABK muatan minyak berada pada kategori sedang. Namun, jumlah responden pada kategori rendah dan sangat rendah cukup besar, sehingga menunjukkan bahwa sebagian ABK masih memiliki kerentanan dalam menghadapi tekanan pekerjaan.

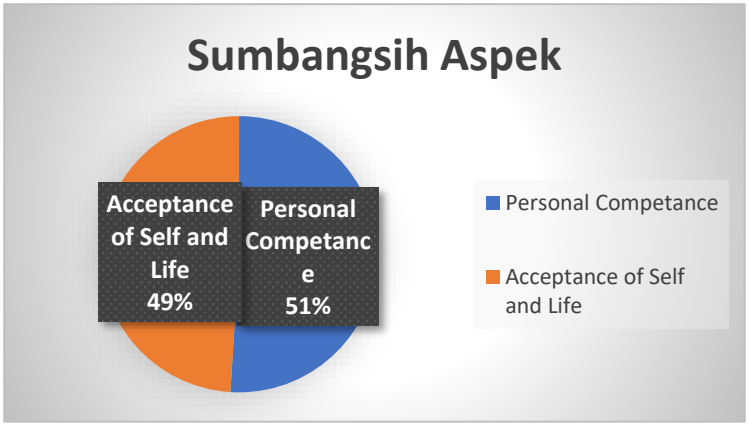
Guna memperoleh gambaran yang lebih rinci, kategorisasi juga dilakukan pada dimensi *self competence* dan *acceptance life*. Hasil kategorisasi aspek resiliensi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 10 Hasil Kategorisasi Aspek Variabel Resiliensi

Aspek	Kategori	N	Persentase (%)
Personal Competence	Rendah	30	20.0
	Sedang	86	57.3
	Tinggi	34	22.7
Acceptance Of Self and Life	Rendah	38	25.3
	Sedang	77	51.3
	Tinggi	35	23.3

Berdasarkan tabel 4.10 Aspek *personal competence* didominasi oleh kategori sedang sebanyak 86 responden atau 57,3%, sedangkan kategori tinggi berjumlah 34 responden atau 22,7% dan kategori rendah sebanyak 30 responden atau 20,0%. Pada aspek *acceptance of self and life*, mayoritas responden juga berada pada kategori sedang sebanyak 77 responden atau 51,3%, diikuti kategori rendah sebanyak 38 responden atau 25,3% dan kategori tinggi sebanyak 35 responden atau 23,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan personal dan penerimaan diri serta kehidupan responden secara umum berada pada taraf sedang. Namun, aspek *acceptance of self and life* memiliki proporsi kategori rendah yang sedikit lebih besar

dibandingkan *personal competence*, sehingga kemampuan menerima kondisi sulit dan menyesuaikan diri terhadap pengalaman hidup masih perlu menjadi perhatian dalam penguatan resiliensi ABK.



Gambar 4. 3 Sumbangsih antar Aspek Resiliensi

Berdasarkan diagram tersebut, sumbangsih aspek resiliensi pada Anak Buah Kapal (ABK) menunjukkan bahwa aspek *Personal Competence* memberikan kontribusi sebesar 51%, sedangkan aspek *Acceptance of Self and Life* memberikan kontribusi sebesar 49%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua aspek memiliki kontribusi yang relatif seimbang dalam membentuk resiliensi ABK, meskipun *Personal Competence* memiliki persentase yang sedikit lebih tinggi.

Aspek *Personal Competence* menggambarkan kemampuan individu dalam meyakini kapasitas diri, mempertahankan ketekunan, serta menghadapi berbagai hambatan dan tuntutan pekerjaan, sedangkan *Acceptance of Self and Life* berkaitan dengan kemampuan individu dalam menerima kondisi diri dan kehidupannya serta menyesuaikan diri terhadap berbagai situasi yang dihadapi. Dengan demikian, temuan ini menunjukkan bahwa resiliensi ABK tidak hanya ditunjang oleh kemampuan internal untuk bertahan dan mengandalkan

kompetensi diri, tetapi juga oleh kemampuan menerima kondisi kehidupan dan beradaptasi terhadap situasi yang penuh tekanan

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berikut hasil uji normalitas berdasarkan kolmogorov test menggunakana aplikasi JASP:

Tabel 4. 11 Hasil Normalitas Variabel Penelitian

Variabel	Test	Statistic	p
Stres Kerja	Kolmogorov-Smirnov	0,063	0,582
Resiliensi	Kolmogorov-Smirnov	0,053	0,785

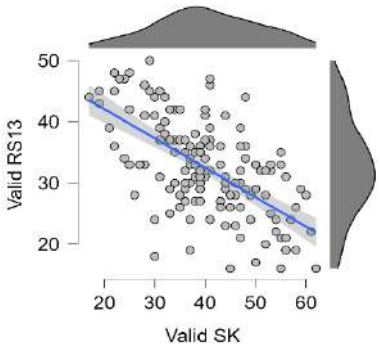
Berdasarkan tabel tersebut ditemukan pada uji normalitas variabel resiliensi menggunakan tes kolmogorov menunjukan nilai *p* 0.582. Angka tersebut menunjukan bahwa pada data variable stress kerja sesuai dengan standart signifikannya yakni >0.05. Sehingga dapat dikatakan pada data variable stress kerja berdistribusi normal. Pada uji normalitas variabel Stres kerja dengan tes kolmogorov dengan nilai *P-Value* 0.785. Angka tersebut bahwa pada data variable stress kerja sesuai dengan standart signifikannya yakni diatas >0.05. Sehingga dapat dikatakan pada data variable stress kerja berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Peneliti menggunakan uji lineritas pada perangkat *JASP* serta perangkat tambahan untuk mengetahui *Deviation from Linearity* yakni perangkat SPSS dengan hasil data sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Linearitas

Anova Table	Sig.
Deviation from Linearity	.845



Gambar 4. 4 Hasil Uji Linearitas

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel, diperoleh nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar 0,845. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel stres kerja dan resiliensi bersifat linear. Data tersebut juga di dukung dengan scatter plot antara variabel stres kerja dan variabel resiliensi terlihat bahwa titik-titik data menyebar mengikuti arah garis regresi yang menurun. Hal ini menunjukkan adanya hubungan negatif antara stres kerja dan resiliensi. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami responden, maka semakin rendah tingkat resiliensi yang dimiliki. Oleh karena itu, data telah memenuhi asumsi linearitas dan dapat dilanjutkan pada tahap uji hipotesis menggunakan analisis korelasi.

3. Uji Hipotesis

Berdasarkan uji hipotesis menggunakan correlation mengunakan perangkat JASP di temukan data sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Pearson Corellation

Variabel	*Pearson's r*	p	Keterangan
Resiliensi- Stres Kerja	-0.617	< .001	**Signifikan**

Berdasarkan Tabel 4.13, diperoleh nilai Pearson r sebesar -0,617 dengan nilai signifikansi p < 0,001, maka Hipotesisis H1 diterima dan H0 ditolak. Hasil ini juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan resiliensi. Nilai korelasi tersebut menunjukkan hubungan yang kuat dengan arah negatif. Arah negatif ini

dapat dimaknai dengan semakin tinggi resiliensi, maka stres kerja cenderung semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah resiliensi, maka stres kerja cenderung semakin tinggi.

4. Analisis Tambahan

a. Uji Anova Stres Kerja

1) Kategorisasi Stres Kerja Berdasarkan Usia

Tabel 4. 14 Stres Kerja Berdasarkan Usia

Usia	N	Persentase	Mean
22–32	42	28,0%	51,50
33–43	69	46,0%	40,14
44–53	39	26,0%	28,33

Tabel 4. 15 Hasil Uji ANOVA Stres Kerja - Usia

Model		Value	Kriteria
Sig		<0.01	<0.05
P-Tukey			-
22-32	33-43	<0.01	<0.05
22-32	44-53	<0.01	<0.05
33-43	44-53	<0.01	<0.05

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji ANOVA menunjukkan nilai signifikansi $p < 0,001$, sehingga terdapat perbedaan tingkat stres kerja yang signifikan berdasarkan usia. Kelompok usia dengan rata-rata stres kerja tertinggi adalah usia 22–32 tahun dengan mean sebesar 51,50, sedangkan kelompok usia dengan rata-rata stres kerja terendah adalah usia 44–53 tahun dengan mean sebesar 28,33. Hasil uji lanjut Tukey juga menunjukkan bahwa seluruh perbandingan antar kelompok usia berbeda signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa ABK dengan usia lebih muda cenderung memiliki tingkat stres kerja lebih tinggi dibandingkan ABK dengan usia yang lebih matang.

2) Kategorisasi Stres Kerja Berdasarkan Rentang Lama Kerja

Kategorisasi ini digunakan untuk mengetahui bagaimana tingkat stres kerja berdasarkan rentang lama bekerja para pekerja ABK muatan minyak sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Stres Kerja Berdasarkan Rentang Lama Kerja

Lama Bekerja	N	Persentase	Mean	SD
<1 tahun	7	4,7%	55,29	2,289
2–4 tahun	48	32,0%	50,21	4,890
5–10 tahun	95	63,3%	34,12	6,366
Total	150	100%		

Tabel 4. 17 Hasil Uji ANOVA Stres Kerja – Rentang Lama Kerja

Model		Value	Kriteria
Sig		<0.01	<0.05
		P-Tukey	-
(2-4)	(5-10)	<0.01	<0.05
(2-4)	<1tahun	<0.082	<0.05
(5-10)	<1tahun	<0.01	<0.05

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji ANOVA menunjukkan nilai signifikansi p < 0,001, sehingga terdapat perbedaan tingkat stres kerja yang signifikan berdasarkan rentang lama bekerja. Kelompok dengan rata-rata stres kerja tertinggi adalah ABK dengan masa kerja kurang dari 1 tahun dengan mean sebesar 55,29, sedangkan kelompok dengan rata-rata stres kerja terendah adalah ABK dengan masa kerja 5–10 tahun dengan mean sebesar 34,12. Hasil uji lanjut *p-tukey* menunjukkan bahwa kelompok 5–10 tahun berbeda signifikan dengan kelompok 2–4 tahun dan kelompok kurang dari 1 tahun, sedangkan kelompok 2–4 tahun tidak signifikan dengan kelompok kurang dari 1 tahun. Temuan ini menunjukkan bahwa ABK dengan masa kerja lebih singkat cenderung memiliki stres kerja lebih tinggi

3) Kategorisasi Stres Kerja Berdasarkan Jabatan

Kategorisasi variabel stres kerja berdasarkan jabatan dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan tingkatan stres kerja berdasarkan jabatannya, sebagai berikut:

Tabel 4. 18 Hasil Uji ANOVA Stres Kerja – Jabatan

Variabel	*Mean Squares*	*F*	*p*
Stres Kerja - Jabatan	1169	37.55	< .001

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji ANOVA menunjukkan nilai signifikansi $p < 0,001$, sehingga terdapat perbedaan tingkat stres kerja yang signifikan berdasarkan jabatan.

Tabel 4. 19 Deskriptif Statistik Uji ANOVA

Jabatan	Frekuensi	Mean (arithmetic)	Presentase
2nd Engineer	23	38.91	15,3%
2nd Officer	22	38.91	14,7%
3rd Engineer	20	45.20	13,3%
3rd Officer	20	46.35	13,3%
Capt	8	26.13	5,3%
Chief Engineer	13	30.15	8,7%
Chief Officer	12	30.75	8,0%
Juru Mudi	12	52.75	8,0%
Oiler	12	53.00	8,0%
Wakil Capt	8	27.13	5,3%

Jabatan dengan rata-rata stres kerja tertinggi adalah Oiler dengan mean sebesar 53,00, sedangkan jabatan dengan rata-rata stres kerja terendah adalah Capt dengan mean sebesar 26,13. Hasil uji lanjut Tukey yang disajikan pada lampiran 5 menunjukkan adanya perbedaan signifikan terutama tampak antara jabatan operasional lapangan dengan jabatan senior atau komando. Temuan ini menunjukkan bahwa jabatan operasional seperti Oiler, Juru Mudi, 3rd Officer, dan 3rd Engineer cenderung memiliki stres kerja lebih tinggi karena lebih banyak berhadapan langsung dengan tuntutan teknis, risiko fisik, tekanan kerja lapangan, serta pelaksanaan tugas operasional secara langsung. Sementara itu, jabatan senior atau komando seperti Capt, Wakil Capt, Chief Engineer, dan Chief Officer memiliki rata-rata stres kerja lebih rendah karena lebih banyak memiliki kewenangan, pengalaman, kontrol kerja, serta kemampuan dalam mengatur pengambilan keputusan dan pembagian tugas di kapal.

b. Uji Anova Resiliensi

1) Resiliensi Berdasarkan Rentang Usia

Kategorisasi ini digunakan untuk mengetahui bagaimana tingkat resiliensi berdsarkan rentang usia ABK sebagai berikut:

Tabel 4. 20 Resiliensi Berdasarkan Usia

Usia	N	Persentase	Mean	SD
22–32	42	28,0%	26,83	7,177
33–43	69	46,0%	32,12	5,759
44–53	39	26,0%	38,72	6,886

Kelompok usia 44–53 tahun memiliki rata-rata resiliensi tertinggi dengan mean sebesar 38,72, sedangkan kelompok usia 22–32 tahun memiliki rata-rata resiliensi terendah dengan mean sebesar 26,83.

Tabel 4. 21 Hasil Uji ANOVA Resiliensi – Usia

Model		Value	Kriteria
Sig		<0.01	<0.05
P-Tukey			-
22–32	33–43	<0.001	<0.05
22–32	44–53	<0.001	<0.05
33–43	44–53	<0.001	<0.05

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji ANOVA menunjukkan nilai signifikansi p < 0,001, sehingga terdapat perbedaan tingkat resiliensi yang signifikan berdasarkan usia pada ABK kapal muatan minyak. Hasil uji lanjut Tukey menunjukkan bahwa seluruh perbandingan antar kelompok usia berbeda signifikan.

2) Resiliensi Berdasarkan Rentang Lama Kerja

Tabel 4. 22 Resiliensi Berdasarkan Rentang Lama Kerja

Lama Bekerja	N	Persentase	Mean	SD
<1 tahun	7	4,7%	24,14	5,367
2–4 tahun	48	32,0%	27,92	6,604
5–10 tahun	95	63,3%	35,20	7,013
Total	150	100%		

Tabel 4. 23 Hasil Uji ANOVA Resiliensi – Rentang Lama Kerja

Model		**Value**	**Kriteria**
Sig		<0.01	<0.05
		P-Tukey	-
(2-4)	(5-10)	<0.01	<0.05
(2-4)	<1tahun	0.361	<0.05
(5-10)	<1tahun	<0.01	<0.05

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji ANOVA menunjukkan nilai signifikansi p < 0,001, sehingga terdapat perbedaan tingkat resiliensi yang signifikan berdasarkan lama bekerja pada ABK kapal muatan minyak. Kelompok dengan masa kerja 5–10 tahun memiliki rata-rata resiliensi tertinggi dengan mean sebesar 35,20, sedangkan kelompok dengan masa kerja kurang dari 1 tahun memiliki rata-rata resiliensi terendah dengan mean sebesar 24,14. Hasil uji lanjut Tukey menunjukkan bahwa kelompok 5–10 tahun berbeda signifikan dengan kelompok 2–4 tahun dan kelompok <1 tahun, sedangkan kelompok 2–4 tahun tidak signifikan dengan kelompok <1 tahun.

3) Resiliensi Berdasarkan Jabatan

Tabel 4. 24 Hasil ANOVA Resiliensi – Jabatan

Cases	***Mean Squares***	***F***	***p***
Resiliensi - Jabatan	366.7	8.956	< .001

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji ANOVA menunjukkan nilai signifikansi p < 0,001, sehingga terdapat perbedaan tingkat resiliensi yang signifikan berdasarkan jabatan pada ABK kapal muatan minyak. Selanjutnya, untuk mengetahui secara lebih spesifik kelompok jabatan mana yang memiliki perbedaan tingkat resiliensi secara signifikan, peneliti melakukan analisis Post Hoc Tests menggunakan nilai *p-tukey*. Analisis tersebut digunakan untuk mengidentifikasi pasangan jabatan yang menunjukkan perbedaan signifikan sekaligus melihat arah perbedaan tingkat resiliensi antar jabatan.

Tabel 4. 25 Deskripsi ANOVA Resiliensi - Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Mean (arithmetic)	Presentase
2nd Engineer	23	31.09	15,3%
2nd Officer	22	35.32	14,7%
3rd Engineer	20	29.25	13,3%
3rd Officer	20	27.85	13,3%
Capt	8	43.13	5,3%
Chief Engineer	13	37.31	8,7%
Chief Officer	12	36.75	8,0%
Juru Mudi	12	27.33	8,0%
Oiler	12	26.33	8,0%
Wakil Capt	8	38.00	5,3%

Berdasarkan Berdasarkan Tabel 4.21, hasil uji ANOVA menunjukkan nilai signifikansi $p < 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat resiliensi yang signifikan berdasarkan jabatan pada ABK muatan minyak. Berdasarkan Tabel 4.22, jabatan dengan rata-rata resiliensi tertinggi adalah Capt dengan mean sebesar 43,13, diikuti Wakil Capt dengan mean sebesar 38,00 dan Chief Engineer dengan mean sebesar 37,31. Sementara itu, jabatan dengan rata-rata resiliensi terendah adalah Oiler dengan mean sebesar 26,33, diikuti Juru Mudi dengan mean sebesar 27,33 dan 3rd Officer dengan mean sebesar 27,85. Hasil uji lanjut Tukey yang disajikan pada lampiran menunjukkan adanya perbedaan rata-rata resiliensi yang signifikan pada beberapa pasangan jabatan.

c. Coefficient Beta

Peneliti melakukan analisis regresi sebagai analisis tambahan, sebatas mengetahui besaran perubahan skor stres kerja pada setiap peningkatan skor resiliensi sebesar 1 poin. Hasil perhitungan menggunakan aplikasi JASP menunjukkan nilai *Unstandardized Coefficient* (B) yang disajikan pada tabel berikut.:

Tabel 4. 26 Coefficient Beta

	Unstandardized	Standardized	p
Resiliensi	-0.7	-0.617	< .001

Mengacu pada tabel tersebut, diperoleh nilai *Unstandardized Coefficient* (B) sebesar -0.7. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan skor resiliensi sebesar 1 poin berkaitan dengan penurunan skor stres kerja sebesar 0,7 poin. Tanda negatif pada nilai koefisien menunjukkan bahwa peningkatan resiliensi berkaitan dengan penurunan stres kerja pada ABK muatan minyak di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Tingkat Stres Kerja pada ABK Muatan Minyak di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya

Berdasarkan hasil kategorisasi data pada Tabel 4.4 dan Tabel 4.7, tingkat stres kerja pada ABK kapal muatan minyak di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya secara umum cenderung berada pada kategori sedang. Hal ini ditunjukkan oleh 46 responden atau 30,7% yang berada pada kategori sedang. Selain itu, sebanyak 36 responden atau 24,0% berada pada kategori rendah, 29 responden atau 19,3% berada pada kategori tinggi, 21 responden atau 14,0% berada pada kategori sangat tinggi, dan 18 responden atau 12,0% berada pada kategori sangat rendah. Skor stres kerja empirik berada pada rentang 17–62 dengan mean sebesar 40,25, yang dekat dengan mean hipotetik sebesar 40,00. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja ABK tidak berada pada kondisi yang ringan, tetapi juga belum seluruhnya berada pada kategori ekstrem. Namun, apabila kategori tinggi dan sangat tinggi digabungkan, terdapat 50 responden atau 33,3% yang mengalami stres kerja tinggi.

Temuan tersebut dapat dipahami melalui kerangka teori *Job Demand-Control-Support* dari Karasek & Theorell (1990), yang menjelaskan bahwa stres kerja terbentuk melalui interaksi antara tuntutan

kerja, kontrol kerja, dan dukungan sosial. Dalam konteks ABK kapal muatan minyak, ketiga aspek tersebut dapat muncul dalam bentuk tekanan operasional, keterbatasan kewenangan dalam sistem kerja yang hierarkis, serta kualitas dukungan dari rekan kerja maupun atasan. Tinjauan sistematis Brooks & Greenberg (2022) juga menunjukkan bahwa tuntutan kerja tinggi, jam kerja panjang, jadwal kerja tidak teratur, kualitas tidur yang kurang baik, dukungan sosial yang rendah, serta kurangnya otonomi merupakan faktor yang berkaitan dengan kondisi kesehatan mental yang kurang baik pada pelaut.

Berdasarkan Tabel 4.5 dan Tabel 4.8, demand menjadi aspek stres kerja yang relatif paling menonjol. Mean empirik demand yang berada di atas mean hipotetik mengindikasikan bahwa tuntutan pekerjaan dirasakan lebih besar dibandingkan aspek lainnya, dan hampir sepertiga responden berada pada kategori tinggi. Angka ini lebih besar dibandingkan kategori tinggi pada aspek control dan support, yang menunjukkan bahwa tekanan dari beban dan tuntutan kerja lebih banyak dirasakan ABK dibandingkan tekanan yang berasal dari pengaturan kerja maupun dukungan sosial. Kondisi ini menggambarkan bahwa kebutuhan untuk bekerja cepat, bekerja secara intensif, mengeluarkan usaha yang besar, serta menghadapi beberapa tuntutan pekerjaan secara bersamaan menjadi sumber tekanan yang cukup nyata bagi sebagian ABK. Sementara itu, mayoritas responden pada aspek control dan support berada pada kategori sedang, yang berarti pengaturan kerja dan dukungan sosial di lingkungan kapal berada pada taraf yang cukup, tanpa menutup kemungkinan adanya perbedaan penilaian di antara responden.

Meskipun ketiga aspek stres kerja secara umum berada pada kategori sedang, aspek tuntutan kerja tetap menjadi bagian penting dalam menjelaskan tekanan yang dialami ABK. Hal tersebut terlihat dari mean empirik *demand* yang berada di atas mean hipotetiknya serta persentase kategori tinggi pada *demand* yang lebih besar dibandingkan aspek *control* dan *support*. Kondisi ini sesuai dengan karakteristik pekerjaan ABK kapal

minyak yang dipengaruhi oleh beban kerja operasional, kecepatan kerja, ketelitian, risiko keselamatan, serta tanggung jawab ketika kapal sandar, lepas sandar, maupun melakukan kegiatan bongkar muat (Cici, Yuni Firayantia, 2025). Pada saat kapal berada di pelabuhan, tekanan kerja tidak selalu menurun karena fase sandar justru dapat menuntut kesiapan fisik dan mental yang tinggi . Situasi tersebut sejalan dengan penelitian tentang pelaut yang menunjukkan bahwa tugas jangka panjang di lingkungan laut, jam kerja tidak teratur, kurang tidur, serta keterpisahan dari keluarga dapat menjadi sumber stres yang memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis (Yulius & Lubis, 2021).

Tingkat stres kerja ABK juga dapat dilihat melalui struktur/ jabatan di kapal, menunjukkan adanya dinamika hierarkis yang dapat memengaruhi persebaran tekanan kerja. Dalam sistem kerja kapal, jabatan senior atau komando memiliki kewenangan yang lebih besar dalam mengatur pekerjaan, memberikan instruksi, dan mengambil keputusan. Sebaliknya, jabatan di bawahnya lebih banyak terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas operasional. Kondisi tersebut dapat menjelaskan mengapa jabatan operasional seperti Oiler, Juru Mudi, 3rd Officer, dan 3rd Engineer menunjukkan rata-rata stres kerja lebih tinggi. Berdasarkan Tabel 4.13 dan Tabel 4.19, jabatan dengan rata-rata stres kerja tertinggi adalah Oiler dengan mean sebesar 53,00, diikuti Juru Mudi dengan mean sebesar 52,75, 3rd Officer dengan mean sebesar 46,35, dan 3rd Engineer dengan mean sebesar 45,20. Sementara itu, Capt memiliki mean stres kerja sebesar 26,13, Wakil Capt sebesar 27,13, Chief Engineer sebesar 30,15, dan Chief Officer sebesar 30,75. Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa terdapat perbedaan stres kerja yang signifikan berdasarkan jabatan, sedangkan hasil uji lanjut Tukey pada lampiran menunjukkan adanya perbedaan signifikan pada beberapa pasangan jabatan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa tekanan kerja relatif lebih besar dirasakan pada jabatan operasional yang berhadapan langsung dengan pelaksanaan teknis, risiko fisik, ketelitian prosedural, dan tuntutan kerja

harian. Pada saat kapal sandar maupun bongkar muat, jabatan seperti Oiler dan Juru Mudi tetap memiliki peran penting dalam menjaga kesiapan mesin, pergerakan kapal, keamanan operasional, serta kesiapan teknis kapal. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian (Mansyur et al., 2021) pada awak *tugboat* Indonesia yang menunjukkan bahwa jam kerja panjang, kualitas tidur yang buruk, dan konflik kerja-keluarga berhubungan dengan kelelahan pada kru kapal. Sejalan dengan hal tersbut penelitian Janssen et al. (2026) yang melaporkan bahwa lebih jarang mengalami stres sedang/tinggi dibandingkan awak kapal pada jabatan operasional.

Dinamika jabatan tersebut juga berkaitan dengan usia dan lama bekerja. Berdasarkan Tabel 4.14 dan Tabel 4.15, kelompok usia 22–32 tahun memiliki rata-rata stres kerja tertinggi dengan mean sebesar 51,50, diikuti kelompok usia 33–43 tahun dengan mean sebesar 40,14. Sementara itu, kelompok usia 44–53 tahun memiliki rata-rata stres kerja terendah dengan mean sebesar 28,33. Hasil uji lanjut Tukey menunjukkan bahwa seluruh perbandingan antarkelompok usia berbeda secara signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam sampel penelitian, ABK yang lebih muda cenderung melaporkan stres kerja lebih tinggi dibandingkan ABK yang lebih matang.

Berdasarkan lama bekerja pada Tabel 4.16 dan Tabel 4.17, ABK dengan masa kerja kurang dari 1 tahun memiliki mean stres kerja tertinggi sebesar 55,29, diikuti kelompok masa kerja 2–4 tahun dengan mean sebesar 50,21. Sebaliknya, kelompok masa kerja 5–10 tahun memiliki mean stres kerja terendah sebesar 34,12. Hasil uji lanjut Tukey menunjukkan bahwa kelompok masa kerja 5–10 tahun berbeda signifikan dengan kelompok masa kerja 2–4 tahun dan kelompok kurang dari 1 tahun. Sementara itu, perbedaan antara kelompok masa kerja kurang dari 1 tahun dan kelompok 2–4 tahun tidak signifikan. Pola tersebut menunjukkan bahwa ABK yang lebih muda dan memiliki pengalaman kerja lebih singkat cenderung mengalami stres kerja lebih tinggi. Kondisi ini dapat berkaitan dengan proses adaptasi terhadap ritme kerja kapal, tuntutan keselamatan, sistem

komando, serta pengalaman yang masih terbatas dalam menghadapi tekanan operasional.

Temuan statistik pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja ABK tidak hanya dapat dipahami sebagai tekanan individual, tetapi juga berkaitan dengan dinamika pekerjaan dan struktur kerja kapal yang bersifat hierarkis. Secara teoritis, hasil ini sesuai dengan model *Job Demand-Control-Support*, karena stres kerja dapat meningkat ketika tuntutan pekerjaan tinggi, kontrol kerja terbatas, dan dukungan sosial belum sepenuhnya mampu menahan tekanan kerja (Karasek & Theorell, 1990). Pada ABK kapal minyak, tuntutan kerja relatif lebih menonjol dan terutama dapat dirasakan pada jabatan operasional yang berada pada garis depan pelaksanaan tugas, khususnya ketika kapal sandar dan melakukan kegiatan bongkar muat.

Terkait bagaimana peranan ke-tiga aspek tersebut berpengaruh pada ABK kapal, penelitian Gu et al., (2024) menunjukkan bahwa stresor pelaut dapat muncul dari faktor lingkungan, masalah sosial seperti bekerja sendiri atau jauh dari keluarga, serta faktor kesehatan dan cedera fisik yang berkaitan dengan kondisi mental dan motivasi kerja pelaut. Hal tersebut sejalan dengan penelitian ini yang menunjukkan bahwa stres kerja ABK berada pada kategori sedang, tetapi cenderung lebih tinggi pada kelompok usia muda, masa kerja singkat, dan jabatan operasional yang memiliki tuntutan teknis lebih besar. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa stres kerja ABK tidak terdistribusi secara merata, melainkan terkonsentrasi pada kelompok tertentu yang berada di garis depan pelaksanaan tugas.

2. Tingkat Resiliensi pada ABK Muatan Minyak di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya

Berdasarkan Tabel 4.9 dan Tabel 4.10, kategori resiliensi dengan frekuensi terbesar adalah kategori sedang, yaitu sebanyak 51 responden atau 34,0%. Skor resiliensi empirik berada pada rentang 16–50 dengan mean sebesar 32,35, yang sangat dekat dengan mean hipotetik sebesar 32,50. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan resiliensi ABK secara

umum berada pada taraf cukup atau sedang. Akan tetapi, terdapat 55 responden atau 36,7% yang berada pada kategori rendah dan sangat rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian ABK yang berpotensi lebih rentan ketika menghadapi tekanan kerja, perubahan kondisi operasional, maupun tuntutan kehidupan selama berada di kapal.

Menurut Wagnild & Young (1993) resiliensi dijelaskan sebagai kapasitas positif yang membantu individu bertahan, beradaptasi, dan menjaga keseimbangan ketika menghadapi kesulitan. Dalam penelitian ini, resiliensi diukur melalui dua aspek, yaitu *personal competence* dan *acceptance of self and life*. Personal competence berkaitan dengan keyakinan terhadap kemampuan diri, dan ketekunan. Sementara itu, acceptance of self and life berkaitan dengan kemampuan menerima kondisi kehidupan, menjaga ketenangan, serta menyesuaikan diri terhadap keadaan yang tidak selalu sesuai dengan harapan.

Berdasarkan Tabel 4.6 dan Tabel 4.10, personal competence menunjukkan kondisi yang cenderung lebih baik dibandingkan acceptance of self and life. Hal ini terlihat dari mean empirik personal competence yang berada di atas mean hipotetik, yang mengindikasikan bahwa secara umum ABK merasa cukup mampu mengandalkan diri dan bertahan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Sebaliknya, mean empirik acceptance of self and life berada di bawah mean hipotetik, yang menunjukkan bahwa sebagian ABK masih mengalami kesulitan dalam menerima kondisi sulit dan menyesuaikan diri terhadap pengalaman hidup yang tidak menyenangkan. Meskipun mayoritas responden pada kedua dimensi berada pada kategori sedang, proporsi kategori rendah pada acceptance of self and life lebih besar dibandingkan personal competence. Temuan ini menggambarkan bahwa ABK relatif memiliki ketekunan dan keyakinan dalam menjalankan tugas, namun kemampuan untuk berdamai dengan keadaan dan memandang kehidupan secara seimbang masih perlu diperkuat pada sebagian responden.

Temuan mengenai resiliensi perlu dilihat bersamaan dengan konteks pekerjaan pelaut yang dilakukan dalam lingkungan tertutup, jauh dari keluarga, serta memiliki keterbatasan ruang sosial. Hal tersebut juga diperkuat melalui (Yorulmaz & Kaya, 2023) menempatkan resiliensi psikologis, dukungan organisasi, dan stres kerja sebagai faktor penting dalam kesejahteraan pelaut. Selain itu, (McVeigh et al., 2021) menunjukkan bahwa program psikososial di kapal perlu didukung oleh lingkungan kerja yang suportif, inklusif, dan adil. Sehingga penguatan resiliensi tidak hanya diarahkan pada kemampuan individu, tetapi juga memerlukan dukungan kondisi kerja yang memungkinkan ABK memperoleh kesempatan beradaptasi secara sehat.

Berdasarkan usia pada Tabel 4.20 dan Tabel 4.21, kelompok usia 44–53 tahun memiliki mean resiliensi tertinggi sebesar 38,72, diikuti kelompok usia 33–43 tahun sebesar 32,12, sedangkan kelompok usia 22–32 tahun memiliki mean terendah sebesar 26,83. Hasil uji ANOVA dan Tukey menunjukkan bahwa seluruh perbandingan antarkelompok usia berbeda secara signifikan. Dalam penelitian ini, pola tersebut menunjukkan bahwa ABK dengan usia yang lebih matang cenderung mempunyai resiliensi lebih tinggi. Salah satu kemungkinan penjelasannya adalah bertambahnya pengalaman hidup dan kerja yang membantu individu membangun cara menghadapi tekanan secara lebih adaptif. Namun, hasil ini tetap menggambarkan pola dalam sampel penelitian dan tidak dapat langsung diartikan bahwa usia menjadi penyebab tunggal meningkatnya resiliensi.

Berdasarkan lama bekerja pada Tabel 4.22 dan Tabel 4.23, kelompok dengan masa kerja 5–10 tahun memiliki mean resiliensi tertinggi sebesar 35,20, kelompok 2–4 tahun sebesar 27,92, dan kelompok kurang dari 1 tahun sebesar 24,14. Uji lanjut Tukey menunjukkan bahwa kelompok 5–10 tahun berbeda signifikan dengan kelompok 2–4 tahun dan kelompok kurang dari 1 tahun. Sebaliknya, perbedaan antara kelompok kurang dari 1 tahun dan 2–4 tahun tidak signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang lebih lama dapat berkaitan dengan kesempatan yang

lebih besar untuk memahami alur kerja, membangun kepercayaan diri, memperluas strategi pemecahan masalah, dan menyesuaikan diri dengan budaya kerja di kapal.

Hasil berdasarkan jabatan pada Tabel 4.24 dan Tabel 4.25 menunjukkan adanya perbedaan tingkat resiliensi yang signifikan. Capt memiliki mean resiliensi tertinggi sebesar 43,13, diikuti Wakil Capt sebesar 38,00, Chief Engineer sebesar 37,31, Chief Officer sebesar 36,75, dan 2nd Officer sebesar 35,32. Sementara itu, mean resiliensi terendah terdapat pada Oiler sebesar 26,33, diikuti Juru Mudi sebesar 27,33 dan 3rd Officer sebesar 27,85. Hasil Tukey pada lampiran menunjukkan adanya perbedaan signifikan pada beberapa pasangan jabatan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa resiliensi ABK dapat berbeda menurut jabatan dan mungkin berkaitan dengan perbedaan pengalaman kerja, tanggung jawab, kewenangan, serta tuntutan pelaksanaan tugas di kapal. Penafsiran per jabatan tetap perlu dilakukan secara hati-hati karena jumlah responden setiap kelompok tidak sama.

Secara keseluruhan, tingkat resiliensi ABK berada pada taraf sedang dan menunjukkan bahwa ABK telah memiliki modal adaptasi yang cukup, tetapi kemampuan tersebut belum kuat secara merata pada seluruh responden. Penguatan resiliensi dapat diarahkan pada pelatihan pemecahan masalah, pengambilan keputusan sesuai kewenangan, pengelolaan emosi, komunikasi antar kru, serta program pendampingan bagi ABK yang masih muda atau baru memasuki pekerjaan kapal. Penguatan pada aspek acceptance of self and life juga penting agar ABK lebih mampu menerima situasi sulit, menjaga ketenangan, dan menyesuaikan diri terhadap dinamika kehidupan kerja di kapal

3. Hubungan Resiliensi dengan Stres Kerja pada ABK Muatan Minyak

Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara resiliensi dan stres kerja pada ABK muatan minyak di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar ($r=-0,617$) dengan nilai signifikansi ($p<0,001$). Hasil

tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara resiliensi dan stres kerja berada pada kategori kuat dengan arah negatif. Artinya, semakin tinggi resiliensi yang dimiliki ABK, maka cenderung semakin rendah stres kerja yang dialami. Sebaliknya, semakin rendah resiliensi ABK, maka cenderung semakin tinggi stres kerja yang dialami. Sehingga dapat dikatakan hipotesis (H1) diterima, yaitu terdapat hubungan negatif yang signifikan antara resiliensi dan stres kerja pada ABK muatan minyak di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya.

Pola tersebut sejalan dengan penelitian Nisak et al. (2026) yang menunjukan bahwa resiliensi membantu perawat mengelola emosi dan menyelesaikan masalah sehingga lebih mampu menghadapi tekanan kerja. Sebaliknya, perawat dengan resiliensi rendah lebih rentan mengalami stres kerja karena kurang mampu menghadapi tuntutan dan tekanan yang muncul dalam lingkungan kerja. Penelitian tersebut juga diperkuat dengan penelitian Sakinah (2024) dengan temuan resiliensi dapat membantu tenaga kesehatan beradaptasi dan bangkit dari tekanan pekerjaan sehingga mampu menekan stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa resiliensi menjadi salah satu faktor yang mampu menekan stres kerja pada indivudu,

Hubungan antara resiliensi dan stres kerja juga dapat dijelaskan melalui teori *Job Demand-Control-Support* yang dikemukakakn oleh Karasek & Theorell (1990). Teori ini menjelaskan bahwa stres kerja berkaitan dengan interaksi antara tuntutan kerja, kontrol kerja, dan dukungan sosial di lingkungan kerja. Pada kerangka ini, perbedaan tingkat stres kerja yang dialami setiap individu dapat berkaitan dengan kemampuan individu dalam menghadapi, menilai, dan menyesuaikan diri terhadap tekanan yang muncul selama menjalankan pekerjaan. Dengan kata lain, individu dengan resiliensi yang baik cenderung memiliki kontrol dan kemampuan adaptasi yang lebih tinggi dalam menghadapi tuntutan kerja. Kondisi tersebut sejalan dengan penelitian Purwanto & Sahrah (2020) yang menemukan bahwa polisi dengan kemampuan menghadapi dan beradaptasi

yang baik pada situasi sulit dapat meminimalisir terjadinya stres ketika bekerja.

Lebih lanjut, hubungan yang ditemukan tersebut juga dapat dipahami melalui analisis pada setiap aspek variabel. Perbandingan rerata per item menunjukkan bahwa aspek *demand* dan aspek *personal competence* memiliki rerata yang relatif lebih tinggi. Pola tersebut memberikan gambaran bahwa ABK menghadapi tuntutan pekerjaan yang perlu diimbangi dengan kapasitas psikologis untuk mempertahankan ketekunan, keyakinan terhadap kemampuan diri, dan kemampuan menghadapi kesulitan. Hal ini sejalan dengan temuan Hutapea & Huwae (2023) yang menunjukkan bahwa resiliensi berhubungan positif secara signifikan dengan kesejahteraan psikologis pada dokter dan perawat IGD, di mana semakin tinggi resiliensi, semakin tinggi kesejahteraan psikologis yang dialami dalam menghadapi tuntutan kerja.

Keberadaan tuntutan pekerjaan tersebut juga tidak terlepas dari kemampuan individu dalam merespons tekanan yang muncul. Kerangka resiliensi yang dikemukakan Wagnild & Young (1993) dapat menggambarkan kemampuan individu untuk bertahan dan menyesuaikan diri ketika menghadapi kesulitan. Kemampuan tersebut tercermin melalui ketekunan, keyakinan terhadap kemampuan diri, kemandirian, serta kemampuan menerima dan menyesuaikan diri terhadap kondisi kehidupan. ABK dengan kapasitas resiliensi yang lebih baik, memungkinkan individu merespon stres keja melalui kemampuan adaptasi yang lebih baik pula. Penjelasan tersebut memberikan dasar teoritis yang mendukung temuan hubungan negatif antara resiliensi dan stres kerja dalam penelitian ini.

Hasil analisis ANOVA dan uji lanjut Tukey memperkuat temuan penelitian ini yang mana adanya perbedaan signifikan berdasarkan jabatan dan usia, baik pada tingkat resiliensi maupun stres kerja. Jabatan komando dan usia yang lebih matang cenderung memiliki resiliensi lebih tinggi sekaligus stres kerja lebih rendah dibandingkan jabatan operasional dan usia

muda. Pola ini sejalan dengan temuan Janssen et al. (2026) yang melaporkan bahwa perwira lebih sering menunjukkan resiliensi medium/tinggi dan lebih jarang mengalami stres sedang/tinggi dibandingkan awak kapal pada jabatan operasional. Temuan pada penelitian tersebut dapat memperkuat bahwasanya adanya keterkaitan jabatan dan usia baik pada tingkat resiliensi maupun stres bekerja pada ABK.

Peneliti juga melakukan analisis tambahan melalui *coefficient* Beta yang dapat digunakan untuk memberikan gambaran mengenai besaran perubahan skor stres kerja berdasarkan perubahan skor resiliensi dalam model statistik. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,7. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin pada skor resiliensi berkaitan dengan penurunan skor stres kerja sebesar 0,7 poin. Hasil tersebut sekedar memberikan gambaran tambahan mengenai besarnya perubahan skor dalam model dan semakin memperjelas arah negatif yang ditemukan melalui analisis korelasi. Meskipun demikian, hasil tersebut tetap perlu dipahami sebagai hubungan dalam model statistik dan tidak dapat diartikan secara langsung, sebagai bukti bahwa peningkatan resiliensi berpengaruh dalam menurunkan stres kerja.

Secara praktis, temuan ini menunjukkan bahwa program kesehatan mental dan manajemen stres ABK kapal muatan minyak perlu melibatkan dua point utama yang penting dilakukan. Pertama, perusahaan pelayaran perlu memperkuat resiliensi ABK sejak dini, terutama pada jabatan operasional, usia muda, dan masa kerja singkat yang cenderung memiliki resiliensi rendah dan stres kerja tinggi. Kedua, perusahaan perlu mengembangkan program manajemen stres yang disesuaikan dengan karakteristik jabatan, dengan memberikan perhatian lebih besar pada jabatan operasional yang lebih terpapar tuntutan fisik dan kondisi kerja menantang. Jika kedua point ini dilakukan bersamaan, peningkatan resiliensi dapat lebih efektif menekan stres kerja ABK, sehingga tercipta lingkungan kerja pelayaran yang lebih sehat dan berkelanjutan. Hal ini

sejalan dengan rekomendasi Janssen et al. (2026) yang menekankan pentingnya intervensi peningkatan resiliensi dan manajemen stres di atas kapal.

D. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini berfokus pada Anak Buah Kapal (ABK) muatan minyak di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya. Oleh karena itu, hasil penelitian menggambarkan kondisi responden dalam konteks pekerjaan, karakteristik kapal, dan lingkungan kerja tersebut, sehingga penerapannya pada ABK dengan jenis kapal atau wilayah pelabuhan yang berbeda perlu mempertimbangkan kesesuaian konteks.
2. Data penelitian diperoleh melalui skala *JDCSQ* dan RS (14). Jawaban responden dapat dipengaruhi oleh persepsi subjektif, kecenderungan memilih jawaban sosial yang dianggap baik, atau perbedaan pemahaman terhadap item pernyataan.
3. Distribusi responden pada beberapa kelompok usia, lama bekerja, dan jabatan tidak seluruhnya berjumlah sama karena disesuaikan dengan kondisi responden yang tersedia di lapangan. Oleh karena itu, hasil perbandingan berdasarkan karakteristik demografis perlu dipahami sebagai gambaran kondisi responden dalam penelitian ini.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan resiliensi dengan stres kerja pada Anak Buah Kapal (ABK) muatan minyak di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tingkat stres kerja ABK muatan minyak secara umum cenderung berada pada kategori sedang. Kategori sedang merupakan kategori dengan frekuensi terbesar, yaitu sebanyak 46 responden atau 30,7%. Namun, terdapat 50 responden atau 33,3% yang berada pada kategori stres kerja tinggi dan sangat tinggi, sehingga kelompok tersebut tetap perlu memperoleh perhatian. Berdasarkan aspek stres kerja, *demand* merupakan aspek yang relatif paling menonjol dengan rerata per item sebesar 2,60, dibandingkan *control* sebesar 2,52 dan *support* sebesar 2,50. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan untuk bekerja cepat, bekerja secara intensif, menjalankan tugas dengan teliti, serta menghadapi beberapa tuntutan pekerjaan secara bersamaan menjadi tekanan yang relatif lebih besar bagi ABK. Stres kerja juga cenderung lebih tinggi di alami pada ABK berusia 22–32 tahun, ABK dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, serta jabatan operasional seperti Oiler dan Juru Mudi.
2. Tingkat resiliensi ABK muatan minyak secara umum cenderung berada pada kategori sedang. Kategori sedang merupakan kategori dengan frekuensi terbesar, yaitu sebanyak 51 responden atau 34,0%. Pada aspek resiliensi, *personal competence* memiliki rerata per item sebesar 2,50, sedangkan *acceptance of self and life* sebesar 2,47. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ABK secara umum cukup memiliki kemampuan untuk bertahan, tekun, dan menjalankan tugas ketika menghadapi kesulitan. Namun, kemampuan untuk menerima kondisi sulit, menjaga ketenangan, serta menyesuaikan diri dengan dinamika kehidupan dan pekerjaan di kapal masih perlu diperkuat. Resiliensi cenderung lebih tinggi pada ABK berusia

44–53 tahun, ABK dengan masa kerja 5–10 tahun, serta ABK pada jabatan senior atau komando, khususnya Capt.

3. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara resiliensi dan stres kerja pada ABK muatan minyak di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya. Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar (r=-0,617) dengan nilai signifikansi (p<0,001). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi resiliensi yang dimiliki ABK, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami. Sebaliknya, semakin rendah resiliensi ABK, maka semakin tinggi stres kerja yang dirasakan. Hal ini di perkuat berdasarkan nilai *coeficient* Beta yang ditemukan peniliti yakni sebesar -0,7 yang artinya setiap peningkatan 1 poin resiliensi, maka stres kerja akan menurun sebesar 0.7.

B. Saran

1. Bagi karyawan diharapkan dapat mengembangkan dan memperkuat daya tahan psikologis sebagai salah satu upaya dalam menghadapi berbagai tekanan, tuntutan, dan tantangan dalam lingkungan kerja. Meskipun sebagian besar karyawan telah memiliki resiliensi pada kategori sedang, temuan penelitian ini masih menunjukkan adanya karyawan yang mengalami stres kerja pada tingkat tinggi dan sangat tinggi. Selain itu, terdapat aspek resiliensi tertentu yang masih tergolong lemah, sehingga penguatan resiliensi perlu diarahkan secara lebih spesifik pada aspek-aspek tersebut.
2. Bagi perusahaan pelayaran atau instansi terkait, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pertimbangan untuk menyusun program penguatan resiliensi dan pengelolaan stres kerja bagi ABK. Program tersebut dapat berupa pelatihan coping, konseling kerja, peningkatan dukungan sosial, pembinaan keselamatan psikologis, serta evaluasi beban kerja pada jabatan operasional yang memiliki kecenderungan stres lebih tinggi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat dikembangkan dengan melibatkan ABK dari jenis kapal, perusahaan pelayaran, atau wilayah pelabuhan yang lebih beragam agar diperoleh gambaran yang lebih luas mengenai resiliensi dan

stres kerja pada pelaut. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan longitudinal atau *mixed method* agar dinamika stres kerja dan resiliensi ABK dapat dipahami secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

Adams, B., & Bromley, B. (1998). *Psychology for Health Care* (B. Adams & B. Bromley (eds.); pp. 317–335). Macmillan Education UK. https://doi.org/10.1007/978-1-349-26634-0_20

Alves, M. G. D. M., Chor, D., Faerstein, E., Lopes, C. de S., & Werneck, G. L. (2004). Short version of the" job stress scale": a Portuguese-language adaptation. *Revista de Saude Publica*, *38*, 164–171.

Aprianti, M., Syakina, D., Fataya, H. N., & Rahmawati, U. (2023). Resiliensi Pada Siswa-Siswi Pra-Remaja. *Pena Anda: Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar*, *1*(2), 30–39.

Ardhaneswari, P. P. N., & Suwitra, I. W. C. (2024). Analisis Korelasi Pearson Dalam Menentukan Hubungan Harga Dengan Volume Penjualan Wardah Matte Lip Cream Pada Platform E-Commerce Shopee. *Jurnal JIS Siwirabuda*, *02*(02), 151–156.

Ariza-montes, A., Arjona-fuentes, J. M., Han, H., & Law, R. (2018). International Journal of Hospitality Management Work environment and well-being of di ff erent occupational groups in hospitality : Job Demand – Control – Support model. *International Journal of Hospitality Management*, *73*(November 2017), 2. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.010

Babić, R., Babić, M., Rastović, P., Ćurlin, M., Šimić, J., Mandić, K., & Pavlović, K. (2020). Resilience in Health and Illness. *Psychiatria Danubina*, *32*(Suppl 2), 226–232.

Badan Pusat Statistik. (2025). *Bongkar/Muat Barang Angkutan Laut Antar Pulau di Pelabuhan Utama (Ton), 2025*. Badan Pusat Statistik Republik Indonesia. https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NjgjMg==/bongkar-muat-barang-angkutan-laut-antar-pulau-di-pelabuhan-utama.html

Bahiyah, S., & Savitri, S. I. (2018). Validasi struktur internal alat ukur refleksi diri adaptif melalui CFA. *Jurnal Psikologi*, *45*(2), 107.

Bakker, A. B., & De Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, *34*(1), 1–21.

Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the Process of Cross-Cultural Adaptation of Self-Report Measures. *SPINE*, *25*(24), 3186–3191. https://doi.org/https://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00014

Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review 1. *Personnel Psychology*, *31*(4), 665–699.

Brooks, S., & Greenberg, N. (2022). Mental health and psychological wellbeing of

maritime personnel: a systematic review. *BMC Psychology*, *10*. https://doi.org/10.1186/s40359-022-00850-4

Busti, M. F., & Rivai, H. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Resiliensi terhadap Job Burnout dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, *5*, 632–640. https://doi.org/10.37034/infeb.v5i2.566

Caza, A., Caza, B. B., & Baloochi, M. E. (2020). Resilient personality: Is grit a source of resilience? In *Research handbook on organizational resilience* (pp. 25–38). Edward Elgar Publishing.

Cici, Yuni Firayantia, T. M. (2025). *Analisis Faktor Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada (ABK) Kapal AKRA 90 PT. AKR Sea Transport)*. *2*(2), 536–549.

Fajarudin, K., & Erwandi, D. (2022). Analisa Faktor Psikosial Terhadap Gejala Distress Pada Karyawan Perusahaan Geothermal PT. X. *National Journal of Occupational Health and Safety*, *2*(2), 3. https://doi.org/10.59230/njohs.v2i2.5287

Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. https://books.google.co.id/books?id=JdqJAQAACAAJ

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang. *Universitas Diponegoro*.

Grotberg, E. H. (1995). *A Guide To Promoting Resilience In Children : Strengthening The Human Spirit* (Issue 8).

Gu, Y., Mindadze, A., & Mikeltadze, N. (2024). Factors Impacting Seafarers ' Mental Health and Career Intentions. *Sage*, *61*, 1–9. https://doi.org/10.1177/00469580241229617

Hendriani, W. (2018). *Resiliensi psikologis: sebuah pengantar*. Kencana.

Hermanns, T., Urbig, D., Block, J. H., & Muehlfeld, K. S. (2024). Complementary Wage Jobs as a Coping Mechanism of Self-Employed Individuals During Existential Crises. *Academy of Management Proceedings*, *2024*(1), 14590.

Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, *50*(3), 337–421.

Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *5*, 103–128.

Humaedi, S. (2025). *STRES DAN STRATEGI EMOTION-FOCUSED COPING ANAK*. *134*, 126–134. https://doi.org/10.40159/share.v14i2.56636

Hutapea, M. A., & Huwae, A. (2023). Resiliensi dan kesejahteraan psikologis pada dokter dan perawat IGD RSUD Dr. Soekardjo. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, *9*(1), 67–79.

Iacoviello, B. M., & Charney, D. S. (2020). Cognitive and behavioral components of resilience to stress. In *Stress Resilience*. Elsevier Inc. https://doi.org/10.1016/B978-0-12-813983-7.00002-1

Idoko, J. O., Agoha, B. C. E., Muyiwa, A. S., & Kunle, O. A. (2015). Stress and its management. *Open Access Libr. J*, *2*, 1–8.

Ihsan, N. H., & Nasution, A. F. (2025). Konsep Dzikir Perspektif Ahmad Khatib Sambas dan Relevansinya Terhadap Resiliensi Diri di Era Modern. *Ulul Albab: Journal Dawah and Social Religiosity*, *3*(2).

Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi*. Penerbit Bintang Surabaya.

Janssen, W., Jensen, H.-J., Harth, V., & Oldenburg, M. (2026). Resilience of Seafarers Depending on Occupational Groups. *BMC Public Health*, *26*(1), 1171.

Johnson, J. V, & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, *78*(10), 1336–1342.

Joseph, & Irons, C. (2018). *Managing Stress*. Bloomsbury Publishing. https://books.google.co.id/books?id=8ZFKEAAAQBAJ

Joseph, S., & Linley, P. A. (2006). Growth following adversity: Theoretical perspectives and implications for clinical practice. *Clinical Psychology Review*, *26*(8), 1041–1053.

Kain, J., Jex, S., Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., & Taylor, P. (2015). New Developments in Theoretical and Conceptual Approaches to Job Stress Article information : In *Research in Occupational Stress and Well Being* (Vol. 8, Issue 1979). Elsevier. https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2010)0000008009

Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2016a). *Resiliensi*. Kebudayaan, Kementrian Pendidikan Dan. https://kbbi.kemendikdasmen.go.id/entri/resiliensi

Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2016b). *Stres*. Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan. https://kbbi.kemendikdasmen.go.id/entri/stres

Karasek. (1979a). *Job Demands, Job Decision Latitude , and Mental Strain : Implications for Job Redesign*. *24*(2), 285–308.

Karasek, R. A. (1979b). *Job Demands , Job De- cision Latitude , and Mental Strain : Innplica- tions for Job Redesign*. *24*(June).

Karasek, & Theorell, T. (1990). *Healthy work : Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books, New York. https://archive.org/details/healthyworkstres0000kara/page/n407/mode/2up

Kementerian Kesehatan RI. (2024). *Apa Itu Stres: Gejala, Penyebab, Pencegahan dan Pengobatan*. https://ayosehat.kemkes.go.id/apa-itu-stres#:~:text=Beban kerja yang tidak realistis,pribadi dapat memicu timbulnya stres.

Kendek, M., Iskandar, I., Satria, I. D., & Bayuntara, A. W. (2022). Studi Kasus Analisis Hasil Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi (Knkt) Terhadap Penyebab Tubrukan Kapal Di Perairan Indonesia. *JPB: Jurnal Patria Bahari*, *2*(2).

Kobis, I., Kumayas, M., & Dotulong, F. (2025). The Relationship Between Behavior And Work Accidents Among Ship Crew (ABK) On Passenger Ships. *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)*, *2*, 3133–3137. https://doi.org/10.62567/micjo.v2i3.796

Lady, L., Susihono, W., & Muslihati, A. (2017). Analisis tingkat stres kerja dan faktor-faktor penyebab stres kerja pada pegawai BPBD kota Cilegon. *Journal Industrial Servicess*, *3*(1b).

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.

Lerner, R. M., Weiner, M. B., Arbeit, M. R., Chase, P. A., Agans, J. P., Schmid, K. L., & Warren, A. E. A. (2012). *Resilience Across the Life Span*. 275–299.

Lestari, S. P., Unsurya, D. M., & Pusat, J. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Operasional PT. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, *13*(1), 83–91.

Li, X., Xue, Q., Yi, X., & Liu, J. (2022). The Interaction of Occupational Stress, Mental Health, and Cytokine Levels on Sleep in Xinjiang Oil Workers: A Cross-Sectional Study. *Frontiers in Psychiatry*, *13*. https://doi.org/10.3389/fpsyt.2022.924471

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2006). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge* (pp. 111–114). Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001

Lyon, B. L. (2012). Stress, coping, and health. In V. H. Rice (Ed.), *Handbook of stress, coping and health: Implications for nursing research, theory, and practice* (2nd ed., pp. 3–23). Sage Publication, Inc.

Mansyur, M., Sagitasari, R., Wangge, G., Sulistomo, A. B., & Kekalih, A. (2021). Long Working Hours, Poor Sleep Quality, and Work-Family Conflict: Determinant Factors of Fatigue Among Indonesian Tugboat Crewmembers. *BMC Public Health*, *21*(1), 1832.

Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development.

American Psychologist, *56*(3), 227.

McVeigh, J., MacLachlan, M., Cox, H., Stilz, I. R., Fraser, A., Galligan, M., & Ó Meachair, S. (2021). Effects of an on-board psychosocial programme on stress, resilience, and job satisfaction amongst a sample of merchant seafarers. *International Maritime Health*, *72*(4), 268–282. https://doi.org/10.5603/IMH.2021.0051

Mulyani, R., Iramadhani, D., & Hafnidar, H. (2025). Gambaran Resiliensi pada Santri yang Sekolah Umum di Dayah. *INSIGHT: Jurnal Penelitian Psikologi*, *3*(2), 264–275.

Munawaroh, E., & Mashudi, E. A. (2018). *Resiliensi; Kemampuan Bertahan dalam Tekanan, dan Bangkit dari Keterpurukan.* CV. Pilar Nusantara.

Nashori, F., & Saputro, I. (2021). *Psikologi Resiliensi*.

Nisak, L. A., Suratmi, S., & Qowi, N. H. (2026). Hubungan Resilience Dengan Stres Kerja Perawat Di RSUD Dr Soegiri Kabupaten Lamongan. *Jurnal Kesehatan Medika Udayana*, *12*(01), 45–59.

Okamura, T., Okudaira, K., Kojima, C., & Takemoto, T. (2023). Risk Factors Affecting Seafarer Mental Health. *The Journal of Japan Institute of Navigation*, *148*, 65–73. https://doi.org/10.9749/jin.148.65

Oldenburg, M., & Jensen, H.-J. (2019). Stress and Strain Among Seafarers Related to The Occupational Groups. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *16*(7), 1153.

Ostrowski, T. M. (2015). *Health and resilience* (T. M. Ostrowski & I. Sikorska (eds.); I). Jagiellonian University Press.

Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, R. D. (2007). *Human development* (9th ed.). McGraw-Hill.

Parker, K. N., & Ragsdale, J. M. (2015). *Effects of Distress and Eustress on Changes in Fatigue from Waking to Working*. *7*(3), 293–315. https://doi.org/10.1111/aphw.12049

Peters, R., Leadbeater, B., & McMahon, J. (2005). *Resilience in children, families, and communities*. Springer.

Pratiwi, S. A., & Yuliandri, B. S. (2022). Anteseden dan hasil dari resiliensi. *Motiva: Jurnal Psikologi*, *5*(1), 8–15.

Purwanto, A. B., & Sahrah, A. (2020). *Resiliensi Dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Polisi Lalu Lintas*. *9*(3), 260–266. https://doi.org/10.30872/psikostudia

Rafidah, L., & Qadriah, S. L. (2025). Pengaruh Resilience dan Learning Agility Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dok dan Perkapalan Kodja Bahari Galangan Cirebon. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, *2*(8), 845–861.

Rahayu, P. P. (2021). Model Tuntunan Pekerjaan dan Sumber daya Pekerjaan: Literature Review. *Judicious Journal Of Management*, *2*.

Rahmita, G., Hakim, U., & Rizky, D. K. (2021). *Hubungan Resiliensi dengan Stres Kerja Karyawan Bagian Layanan Pelanggan PT . X Area Jawa Timur di Masa Pandemik Covid-19*. *April*, 201–212.

Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. Prentice Hall. https://books.google.co.id/books?id=Eo9gQgAACAAJ

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th Editi). Pearson. https://books.google.co.id/books?id=-m2jygAACAAJ

Rohmah, U. (2012). *Resiliensi dan Sabar sebagai Respon Pertahanan Psikologis dalam Menghadapi Post-Traumatic*. 312–330.

Rosyidta, A., Octasylva, P., & Musyaffa, A. B. (2023). Analisis Tingkat Stres Kerja, Dampak Terhadap Kesehatan dan Kinerja Kerja Karyawan di PT. X. *Jurnal IPTEK*, *7*, 8–12. https://doi.org/10.31543/jii.v7i2.257

Sakinah, N. (2024). Pengaruh Resilience terhadap Stres Kerja Tenaga Kesehatan yang Berada di Desa. *Psibernetika*, *17*(1).

Samekto, A. A. (2024). Peran Stres Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Awak Buah Kapal (ABK) di Pelayaran Domestik. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, *24*(2).

Santrock, J. W. (2019). *Adolescence Seventeenth Edition* (7th ed.). McGraw-Hill Education.

Shaffer, M. (1982). *Life after Stress* (M. Shaffer (ed.); pp. 1–19). Springer US. https://doi.org/10.1007/978-1-4684-4103-1_1

Shafira, N., & Nasution, F. Z. (2022). Peran Stres Kerja Positif (Eustress) Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan. *Psikologi Prima*, *5*(2), 60–67. https://doi.org/10.34012/psychoprima.v5i2.3129

Siebert, A. (2005). *The Resiliency Advantage: Master Change, Thrive Under Pressure, and Bounce Back from Setbacks*. Berrett-Koehler Publishers. https://books.google.co.id/books?id=W5kYGEboRfwC

Siltanen, S., Tourunen, A., Saajanaho, M., Palmberg, L., Portegijs, E., & Rantanen, T. (2021). Psychological resilience and active aging among older people with mobility limitations. *European Journal of Ageing*, *18*(1), 72–73. https://doi.org/10.1007/s10433-020-00569-4

Sofwatillah, Risnita, Jailani, S., & Saksitha, D. S. (2024). Teknik analisis data kuantitatif dan kualitatif dalam penelitian ilmiah. *Journal Genta Mulia*, *15*(2), 79–91.

Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-brick, C., & Yehuda, R.

(2014). *interdisciplinary perspectives*. *1*, 1–14.

Stepanovic, S. (2024). Resilience to Physical and Emotional Stress. *Human Research in Rehabilitation*, *14*(1).

Sugiyono. (2016). *Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (1st ed.). Alfabeta.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.

Tazkiyah, A. Y. (2019). *Resiliensi dan Post Traumatic Growth (PTG)*. *7*(3), 383–393.

Theorell, T., Karasek, R. A., & Enerotht, P. (1990). *Job strain variations in relation to plasma testosterone fluctuations in working men - a longitudinal study*. 31–36.

Theorell, T., Perski, A., Åkerstedt, T., Sigala, F., Ahlberg-Hultén, G., Svensson, J., & Eneroth, P. (1988). Changes in Job Strain in Relation to Changes in Physiological State: A Longitudinal Study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 189–196.

Todingan, O. Y., Bisnis, I., Jakarta, M. A., Suharyono, K., Hadiningrat, S., Jekson, V. A., & Silalahi, M. (2025). Implementation of Safety Management System in Improving Ship Crew Work Safety. *JIPOWER : Journal of Intellectual Power*. https://doi.org/10.63786/jipower.v2i1.31

Ungar, M. (2019). Child Abuse & Neglect Designing Resilience Research : Using Multiple Methods to Investigate Risk Exposure, Promotive and Protective Processes , and Contextually Relevant Outcomes for Children and Youth. *Child Abuse & Neglect*, *96*(July), 104098. https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2019.104098

Wagnild. (2013). *Development and Use of the Resilience Scale (RS) with Middle-Aged and Older Adults*. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4939-3

Wagnild, G. M. (2011). *The resilience scale user's guide: For the US English version of the Resilience Scale and the 14-item Resilience Scale (RS-14)*. Resilience center.

Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993a). Development and psychometric. *Journal of Nursing Measurement*, *1*(2), 165–17847.

Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993b). *Development and Psychometric Evaluation of the Resilience Scale*. *1*(2).

Windle, G. (2010). *What is resilience ? A review and concept analysis*. https://doi.org/10.1017/S0959259810000420

Yeo, G. C., & Ong, D. C. (2024). *Associations Between Cognitive Appraisals and Emotions : A Meta-Analytic Review*. *150*(12), 1440–1471.

Yorulmaz, M., & Kaya, S. (2023). The Effect of Perceived Organizational Support of Seafarers on Their Subjective Well-Being through Psychological Resilience: The Role of Job Stress. *Pomorstvo*, *37*(2), 282–293.

Yulius, I. T., & Lubis, S. R. H. (2021). Faktor-Faktor Determinan Stres Kerja Pada Pekerja (ABK) Kapal Pengangkut LNG di PT. X. *Environmental Occupational Health and Safety Journal*, *1*(2), 169–190.

Yusup, Y. (2025). Studi Kecelakaan Kerja Akibat Kelelahan Kerja Pada Pakerja Sektor Maritim. *Jurnal Kesehatan Medika Saintika*, *16*(2), 480–489. https://doi.org/10.30633/jkms.v16i2.30701

LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian

1) Skala Stres Kerja

Stres kerja

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya harus bekerja dengan sangat cepat selama bertugas di kapal.				
2.	Pekerjaan saya menuntut saya bekerja secara intensif di kapal.				
3.	Tugas saya sebagai ABK kapal mengeluarkan banyak usaha.				
4.	Saya memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan di kapal.				
5.	Pekerjaan saya sering menghadapi tuntutan yang saling bertentangan di kapal.				
6.	Saya memiliki kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru selama bekerja di kapal.				
7.	Sebagai ABK, pekerjaan saya menuntut keterampilan atau keahlian yang tinggi.				
8.	Saya harus mengambil inisiatif sendiri selama bertugas di kapal.				
9.	Sebagai ABK, saya dituntut untuk melakukan suatu pekerjaan secara berulang.				
10.	Saya memiliki pilihan dalam menentukan cara melaksanakan pekerjaan saya di kapal.				
11.	Saya memiliki pilihan dalam memutuskan apa yang perlu saya kerjakan di kapal.				
12.	Ada suasana yang tenang dan menyenangkan saat saya bekerja di kapal.				
13.	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja di kapal.				
14.	Rekan kerja saya mendukung saya dalam menjalankan tugas di kapal.				
15.	Rekan ABK lain memahami jika saya sedang mengalami hari yang sulit di kapal.				
16.	Saya memiliki hubungan baik dengan Kapten kapal.				
17.	Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja di kapal.				

2) Resiliensi

No	Skala Resiliensi
1	Saya dapat menyelesaikan permasalahan di kapal dengan berbagai cara.
2	Saya merasa bangga karena telah mencapai berbagai hal dalam hidup.
3	Saya dapat bersikap tenang saat menghadapi permasalahan di kapal.
4	Saya menerima pekerjaan saya sebagai ABK dengan bersikap mandiri.
5	Saya merasa dapat menangani beberapa hal sekaligus saat di kapal.
6	Saya memiliki tekad yang kuat untuk menyelesaikan tugas sebagai ABK.
7	Saya dapat melewati masa-masa sulit karena pernah menghadapi kesulitan sebelumnya.
8	Disiplin diri penting bagi saya untuk menjalankan tugas di kapal.
9	Saya dapat mempertahankan minat dan motivasi terhadap hal-hal yang penting di kapal.
10	Saya biasanya tetap dapat tertawa meskipun mengalami kesulitan di kapal.
11	Keyakinan pada diri sendiri membantu saya melewati masa-masa sulit di kapal.
12	Dalam keadaan darurat di kapal, orang lain dapat mengandalkan saya.
13	Hidup saya sebagai ABK terasa penuh makna dan berarti.
14	Saat menghadapi masalah, saya menemukan jalan keluar secara mandiri.

Lampiran 2 Uji Validitas

1. Skala Stres Kerja

Fit indices

Index	Value
Comparative Fit Index (CFI)	0.972
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.967
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.967
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.846
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.722
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.819
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.973
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.972

Other fit measures

Metric	Value

Fit indices

Index	Value
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0.035
RMSEA 90% CI lower bound	0.000
RMSEA 90% CI upper bound	0.056
RMSEA p-value	0.871
Standardized root mean square residual (SRMR)	0.054
Hoelter's critical N (α = .05)	156.6
Hoelter's critical N (α = .01)	170.0
Goodness of fit index (GFI)	0.912
McDonald fit index (MFI)	0.932
Expected cross validation index (ECVI)	1.407

Factor loadings

						95% Confidence Interval	
Factor	Indicator	Std. estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper
Demand	SK 1	0.685	0.052	13.26	< .001	0.584	0.787
	SK 2	0.677	0.053	12.90	< .001	0.574	0.780
	SK 3	0.681	0.052	13.08	< .001	0.579	0.783
	SK 4	0.658	0.054	12.10	< .001	0.552	0.765
	SK 5	0.816	0.039	21.09	< .001	0.741	0.892
Control	SK 6	0.586	0.063	9.301	< .001	0.463	0.710
	SK 7	0.695	0.053	13.14	< .001	0.591	0.799
	SK 8	0.676	0.055	12.33	< .001	0.568	0.783
	SK 9	0.641	0.058	11.06	< .001	0.528	0.755
	SK 10	0.684	0.054	12.69	< .001	0.579	0.790
	SK 11	0.091	0.089	1.019	.308	-0.265	0.084
Support	SK 12	0.610	0.062	9.915	< .001	0.489	0.730
	SK 13	0.635	0.059	10.71	< .001	0.519	0.751
	SK 14	0.639	0.059	10.86	< .001	0.524	0.755
	SK 15	0.590	0.063	9.325	< .001	0.466	0.714
	SK 16	0.560	0.066	8.506	< .001	0.431	0.689
	SK 17	0.671	0.056	12.00	< .001	0.561	0.781

2. Skala Resiliensi

Fit indices

Index	Value
Comparative Fit Index (CFI)	0.995
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.994
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.994
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.866
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.723
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.840
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.995
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.995

Other fit measures

Metric	Value
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0.015
RMSEA 90% CI lower bound	0.000
RMSEA 90% CI upper bound	0.049
RMSEA p-value	0.953
Standardized root mean square residual (SRMR)	0.048
Hoelter's critical N (α = .05)	186.7
Hoelter's critical N (α = .01)	206.2
Goodness of fit index (GFI)	0.933
McDonald fit index (MFI)	0.991
Expected cross validation index (ECVI)	0.911

Factor loadings

Factor	Indicator	Std. estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Personal Competence	Resiliensi 1	0.697	0.051	13.55	< .001	0.597	0.798
	Resiliensi 5	0.690	0.052	13.22	< .001	0.588	0.793
	Resiliensi 6	0.660	0.055	11.96	< .001	0.552	0.768
	Resiliensi 7	0.565	0.064	8.836	< .001	0.440	0.690
	Resiliensi 8	0.583	0.062	9.348	< .001	0.461	0.705
	Resiliensi 12	0.574	0.063	9.079	< .001	0.450	0.697
	Resiliensi 14	0.678	0.053	12.68	< .001	0.573	0.783
Acceptence Of Self and Life	Resiliensi 2	0.665	0.059	11.33	< .001	0.550	0.781
	Resiliensi 3	0.607	0.064	9.519	< .001	0.482	0.732
	Resiliensi 4	0.527	0.070	7.508	< .001	0.390	0.665
	Resiliensi 10	0.639	0.061	10.49	< .001	0.520	0.759
	Resiliensi 11	0.548	0.069	7.981	< .001	0.413	0.682
	Resiliensi 13	0.632	0.062	10.25	< .001	0.511	0.752
	Resiliensi 9	0.054	0.091	0.587	.557	-0.125	0.233

Lampiran 3 Uji Reliabilitas

Stres Kerja

Frequentist Scale Reliability Statistics

			95% CI	
Coefficient	Estimate	Std. Error	Lower	Upper
Cronbach's α	0.881	0.014	0.853	0.910

Resiliensi

Frequentist Scale Reliability Statistics

			95% CI	
Coefficient	Estimate	Std. Error	Lower	Upper
Cronbach's α	0.844	0.019	0.807	0.881

Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Stres Kerja

Fit Statistics

Test	Statistic	p
Kolmogorov-Smirnov	0.063	.582

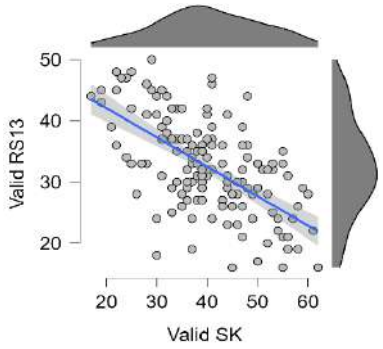
Resiliensi

Fit Statistics

Test	Statistic	p
Kolmogorov-Smirnov	0.053	.785

2. Linearitas

Anova Table	Sig.
Deviation from Linearity	.845



Lampiran 5 Uji Hipotesis

Pearson's Correlations

Variable		Valid SK	Valid RS13
1. Valid SK	Pearson's r	—	
	p-value	—	
2. Valid RS13	Pearson's r	-0.617	—
	p-value	< .001	—

Lampiran 6 Surat Penelitian

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

Nomor : 1002/FPsi.1/PP.009/5/2026 11 Mei 2026
Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

Kepada Yth.
Direktur Bunkering Company PT. Kartika Jasa Karya
Jalan Perak Timur 564, A-1 Surabaya 60165 Indonesia
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	: NAUFAL NAIL/220401110175
Tempat Penelitian	: Bunkering Company PT. Kartika Jasa Karya
Judul Skripsi	: RESILIENSI DAN STRES KERJA: ANALISIS HUBUNGAN PADA ANAK BUAH KAPAL MUATAN MINYAK DI PELABUHAN TANJUNG PERAK SURABAYA
Dosen Pembimbing	: 1. Drs. H. Yahya, MA. 2. Abd. Hamid Cholili, M.Psi., Psikolog
Tanggal Penelitian	: 25-05-2026 s.d 29-05-2026
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,

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA FAKULTAS PSIKOLOGI

Muallifah

Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;