

Apakah Karyawan Marketing Sejahtera Secara Psikologis? (Menilik peran Stres Kerja & Resiliensi)

Are Marketing Employees Psychologically Well? (Look at the Role of Job Stress & Resilience)

Alyssa Maharani⁽¹⁾, Cempaka Putrie Dimala^(2*) & Dinda Aisha⁽³⁾
Fakultas Psikologi, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

Disubmit: 23 Mei 2025; Direview: 24 Mei 2025; Diaccept: 11 Juni 2025; Dipublish: 18 Juni 2025

*Corresponding author: cempaka.putrie@ubpkarawang.ac.id

Abstrak

Kesejahteraan psikologis adalah kondisi ideal ketika individu mampu mengalir secara utuh dalam kehidupannya serta mengaktualisasikan potensi yang dimiliki. Pada penelitian ini bertujuan untuk apakah karyawan marketing sejahtera secara psikologis di kaitkan dengan stres kerja dan resiliensi di Kabupaten Karawang. Penelitian ini dilakukan terhadap 211 responden yang merupakan karyawan marketing. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 skala psikologis, yaitu Ryff Psychological Well-Being Scale untuk menilai kesejahteraan psikologis, skala perceived istress scale (PSS) untuk mengukur tingkat stres kerja, serta skala CD-RISC yang telah diadaptasi oleh Yu & Zhang untuk mengukur resiliensi. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, baik stres kerja maupun resiliensi berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis. Secara simultan menunjukkan bahwa stres kerja dan resiliensi memiliki dampak terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan marketing di Karawang dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Stres kerja dan resiliensi memberikan dampak sebesar 73,5% pada kesejahteraan psikologis.

Kata Kunci: Karyawan; Kesejahteraan Psikologis; Stres Kerja; Resiliensi.

Abstract

Psychological well-being is an ideal condition when individuals are able to flow fully in their lives and actualize their potential. This study aims to determine whether marketing employees are psychologically well-being related to work stress and resilience in Karawang Regency. This study was conducted on 211 respondents who were marketing employees. The measuring instruments used in this study consisted of 3 psychological scales, namely the Ryff Psychological Well-Being Scale to assess psychological well-being, the perceived stress scale (PSS) to measure work stress levels, and the CD-RISC scale that has been adapted by Yu & Zhang to measure resilience. The results of the analysis show that partially, both work stress and resilience affect psychological well-being. Simultaneously, it shows that work stress and resilience have an impact on psychological well-being in marketing employees in Karawang with a significance value of $0.000 < 0.05$. Work stress and resilience have an impact of 73.5% on psychological well-being.

Keywords: Employees; Psychological Well-Being; Work Stress; Resilience.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v6i2.752>

Rekomendasi mensitasi :

Maharani, A., Dimala, C. P. & Aisha, D. (2025), Apakah Karyawan Marketing Sejahtera Secara Psikologis? (Menilik peran Stres Kerja & Resiliensi). *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 6 (2): 764-773.

PENDAHULUAN

Perusahaan masa kini dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, khususnya melalui penerapan sistem kerja yang efektif. Hal ini menjadi penting karena karyawan bukan sekadar pendukung operasional, melainkan merupakan aset strategis yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan (Hoke et al., 2018). Rahama *et al.* (2021) menekankan bahwa tenaga kerja, terutama karyawan marketing, berperan sebagai sumber keunggulan kompetitif yang dapat menjawab tantangan pasar.

Karyawan marketing memiliki tanggung jawab besar dalam memperkenalkan dan menjual produk, mengkomunikasikan nilai produk, serta menjaga hubungan baik dengan pelanggan demi mencapai target perusahaan (Hasan, 2024). Namun, tuntutan kerja yang tinggi, stres kerja akibat pencapaian target, serta ekspektasi manajemen yang terus meningkat dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan. Stres kerja dan kelelahan emosional yang timbul dari kondisi ini sering kali berujung pada penurunan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja individu.

Oleh karena itu, perhatian terhadap kesejahteraan psikologis karyawan perlu menjadi bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia. Organisasi ideal adalah yang memperhatikan kesejahteraan setiap anggotanya, karena hal tersebut berkaitan langsung dengan performa dan loyalitas karyawan (Keyes *et al.*, 2014). Salah satu bentuk dukungan yang penting adalah sistem kompensasi yang tidak hanya

bersifat finansial, tetapi juga mencakup penghargaan non-material yang relevan dengan kebutuhan psikologis karyawan (Armstrong, 2019).

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2022, tingkat kesejahteraan psikologis di sektor marketing mencapai 32,5%, yang lebih tinggi dibandingkan sektor lainnya. Tekanan yang berlebihan ini dapat mengurangi produktivitas dan mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Hasanah *et al.* (2025), dalam aksi May Day 2025, buruh memiliki enam tuntutan utama, termasuk penghapusan sistem outsourcing yang dianggap merugikan, serta penetapan upah layak dengan rumus inflasi ditambah faktor 1,1 dikalikan pertumbuhan ekonomi, agar upah terus naik hingga 2029. Kedua hal ini merupakan hubungan kesejahteraan psikologis. Sehingga hal ini merupakan akhirnya memiliki kondisi tidak ideal di dalam kesejahteraan psikologis, sehingga peneliti tertarik untuk mengungkapkannya.

Menurut Ryff (dalam Sumakul *et al.*, 2022), kesejahteraan psikologis adalah kondisi ideal ketika individu mampu mengalir secara utuh dalam kehidupannya serta mengaktualisasikan potensi yang dimiliki. Menurut Ryff (dalam Sumakul *et al.*, 2022), Individu yang mencapai kondisi ini cenderung punya sikap bernilai positif dihadapkannya dengan diri sendiri, mampu membangun hubungan yang secara sifat hangat dengan orang lain, serta memiliki arah dan tujuan hidup. Aspek-aspek tersebut tercermin dalam sejumlah enam dimensi kesejahteraan psikologis diturutkan dengan pendapat Ryff, yakni:

“penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi.

Salah satu dari faktor bersifat penting yang memberi pengaruh kesejahteraan psikologis ialah stres kerja Gough McGregor (dalam Sari, 2022) mendeskripsikan stres sebagai reaksi terhadap situasi yang mengancam keseimbangan psikologis dan fisik individu. Ketika tekanan kerja melebihi kapasitas individu, maka dapat terjadi gangguan emosional yang berdampak pada persepsi negatif terhadap kehidupan.

Stres Kerja merupakan fenomena yang sering dialami karyawan di berbagai sektor terutama di sektor marketing. Menurut Cohen et al. (dalam Hakim *et al.*, 2024), stres adalah respons terhadap tekanan lingkungan yang dirasakan sebagai ancaman terhadap kesejahteraan dan pencapaian tujuan. Aspek stres kerja mencakup dua dimensi utama: ketidakberdayaan yang dirasakan (*perceived helplessness*) dan efikasi diri yang dirasakan (*perceived self-efficacy*).

Berdasarkan hasil survei pra-penelitian terhadap 20 karyawan marketing di Kabupaten Karawang pada Oktober 2024, hasil menunjukkan bahwa 60% mengalami stres kerja sedang hingga tinggi, sementara 40% masih dapat mengelolanya. Stres tinggi umumnya dikaitkan dengan target yang sulit, tekanan atasan, dan persaingan kerja. Hasil survei juga menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang merasa kurang memiliki daya lenting. Hal tersebut berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis mereka. Karyawan yang memiliki stress kerja tinggi berpotensi mengalami

rendahnya kesejahteraan psikologis. Oleh karena itu karyawan yang memiliki stress kerja tinggi sebaiknya memiliki.

Resiliensi merupakan kemampuan individu untuk beradaptasi secara positif dalam menghadapi tekanan, tantangan, atau situasi sulit. Menurut Connor dan Davidson (2003), yang kemudian dimodifikasi oleh Yu dan Zhang (dalam Hendriani, 2018), resiliensi mencakup tiga aspek utama. Pertama, kegigihan (*tenacity*), yaitu kemampuan untuk menjaga ketenangan, mengelola waktu, menunjukkan ketekunan, dan mengendalikan diri di bawah tekanan. Kedua, kekuatan (*strength*), yang mengacu pada kapasitas untuk pulih dan menjadi lebih tangguh setelah mengalami kemunduran atau pengalaman sulit. Ketiga, optimisme, yaitu kecenderungan untuk melihat sisi positif dalam setiap masalah, memiliki keyakinan pada diri sendiri, serta mendapatkan dukungan dari lingkungan sosial. Ketiga aspek ini saling melengkapi dalam membantu individu menghadapi tantangan hidup secara efektif.

Studi yang dilakukan oleh (Syakina *et al.*, 2022) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara tingkat resiliensi dengan kesejahteraan psikologis. Semakin tinggi daya penting seseorang dalam menghadapi berbagai situasi sulit, semakin baik pula kesejahteraan psikologis yang dimilikinya. Sebaliknya, individu dengan tingkat resiliensi yang rendah lebih rentan mengalami penurunan kesejahteraan psikologis. Oleh sebab itu, upaya dalam mengelola stres secara efektif serta membangun ketahanan mental yang kuat menjadi aspek penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis seseorang.

Beberapa penelitian sebelumnya (Syakina *et al.*, 2022; Renggani & Wideasavitri, 2018; Sawitri & Siswati, 2019) telah membuktikan bahwa stres kerja dan resiliensi berperan signifikan dalam memengaruhi kesejahteraan psikologis individu. Namun demikian, kajian yang secara spesifik menyoroti hubungan antara ketiga variabel tersebut pada konteks karyawan marketing, khususnya di wilayah Karawang, masih terbatas. Hal ini menjadi celah penelitian yang penting untuk dijawab.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan resiliensi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan marketing di Kabupaten Karawang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan desain kausal untuk mengevaluasi dampak stres kerja dan resiliensi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan marketing di Kabupaten Karawang. Dalam studi ini, kesejahteraan psikologis bertindak sebagai variabel terikat (*dependent*), sementara stres kerja dan resiliensi berfungsi sebagai variabel bebas (*independent*).

Penelitian ini menerapkan teknik sampling *non-probability* dengan metode *snowball sampling*. Populasi sasaran terdiri dari karyawan marketing, perempuan maupun laki-laki, yang bekerja di Kabupaten Karawang dan berusia antara 20 hingga 55 tahun. Karena ukuran populasi tidak dapat ditentukan secara pasti, perhitungan sampel menggunakan rumus Jacob Cohen, yang menghasilkan kebutuhan sebanyak 204 responden. Untuk meningkatkan keakuratan data,

jumlah sampel menjadi 211 karyawan marketing di Kabupaten Karawang.

Penelitian ini menggunakan skala psikologi sebagai metode pengumpulan data, melalui formulir online sebagai media penyebaran. Terdapat dua skala yang digunakan. Skala pertama mengacu pada Cohen dkk. yang telah di adaptasi dalam bahasa Indonesia oleh Hakim *et al.* (2024), kemudian peneliti mengadopsi skala PSS versi Indonesia dari Hakim *et al.* (2024). Skala tersebut bernama skala *perceived stress scale* (PSS 10). Skala ini terdiri dari 10 item yang disusun berdasarkan model skala Likert, di mana skor 0 menunjukkan "tidak pernah", skor 1 menunjukkan "hampir tidak pernah", skor 2 menunjukkan "kadang-kadang", skor 3 menunjukkan "cukup sering", dan skor 4 menunjukkan "sangat sering". Hasil uji uji reliabilitas mencapai 0.762- 0.83, sehingga instrumen ini dianggap reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Skala untuk mengukur resiliensi berdasarkan aspek-aspek dalam CD-RISC yang telah diadaptasi oleh Yu & Zhang (dalam Hendriani, 2018), mencakup tiga aspek utama, yaitu kegigihan (*tenacity*), kekuatan (*strength*), dan optimisme. Skala ini terdiri dari 25 item yang disusun berdasarkan model skala Likert, di mana skor 1 menunjukkan "hampir tidak pernah" dan skor 5 menunjukkan "sangat selalu." Hasil uji validitas menunjukkan rentang nilai 0.74 hingga 0.764, sementara uji reliabilitas mencapai 0.932, sehingga instrumen ini dianggap valid dan reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Skala untuk kesejahteraan psikologis diukur dengan menggunakan skala yang diadopsi dari *Ryff's Scale of Psychological Well-Being* (RPWB) yang dikembangkan

oleh Ryff (1995) penerimaan diri (*self acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*), otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*) dan perkembangan pribadi (*personal growth*) Skala ini memiliki 18 aitem, dengan tujuh pilihan untuk setiap aitem berdasarkan model skala likert, yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Agak Tidak Setuju, (3) Sedikit Tidak Setuju, (4) Tidak Setuju, (5) Sedikit Setuju, (6) Agak Setuju, (7) Sangat Setuju. Seluruh aitem dianggap valid dan reliabel, dengan hasil uji validitas bergerak dari rentang 0.441 sampai 0.880, dan uji reliabilitas 0.939. Sehingga skala tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

Penelitian ini menganalisis data melalui uji normalitas dan uji linearitas untuk memastikan distribusi serta hubungan antar variabel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan regresi linier sederhana, sementara analisis tambahan mencakup uji koefisien determinasi guna mengukur kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Seluruh proses analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 16.0.

Penelitian melakukan pengujian asumsi terdahulu sebelum uji hipotesis dilakukan yang mencakup 1) uji normalitas, dan 2) uji linearitas. Analisis regresi berganda penelitian lakukan dalam pengujian hipotesis yang mencakup: 1) uji persial (uji T), dan 2) uji simultan (uji F) dan teknik analisis data tambahan diantaranya 1) uji koefisien determinasi, dan 2) uji kategorisasi. Penelitian ini di lakukan untuk mengkaji apakah stres kerja dan resiliensi terhadap karyawan marketing di kabupaten karawang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 211 responden, dengan 36% laki-laki dan 64 % persen perempuan. Responden memiliki pendidikan dari SMA/SMK hingga sarjana.

Dewasa awal (20–25 tahun): Masa transisi dari remaja menuju kedewasaan, biasanya mulai membangun karier, mengejar pendidikan tinggi, atau mencari pengalaman kerja awal.

Dewasa madya awal (26–45 tahun): Umumnya sudah lebih mapan secara profesional dan pribadi, berada dalam fase perkembangan karier aktif.

Dewasa madya akhir (50 tahun): Biasanya sudah mencapai tingkat kestabilan dalam karier, dengan fokus pada konsolidasi pencapaian dan persiapan menuju masa pensiun.

Tabel 1 menunjukkan demografi subjek penelitian yang lebih jelas.

Aspek	Kategorisasi	F	%
Usia	20-25 tahun	37	16
	26-45 tahun	173	80
	50 tahun	2	4
Jenis kelamin	Laki-laki	76	38
	Perempuan	135	62
Status perkawinan	Menikah dengan jumlah anak (contohnya 2)	143	68
	1-2	116	55
	3-4	26	12,3
	di atas 4	1	0,5
	belum menikah	68	32
Posisi Jabatan	marketing	106	50,2
	Supervisor	53	25,1
	Manajer	52	24,7
Pendidikan terakhir	SMA/ SMK	135	64
	D3	20	9,5
	S1	45	21,3
Jam kerja dalam seminggu	S2	11	5,2
	8 jam	139	65,9
	12 jam	72	34,1

Berdasarkan informasi yang terdapat pada tabel. kategori iposisi jabatan, sebanyak 106 responden (50,2%) bagian marketing dan bagian supervisor sebanyak 53 responden (25,1%) dan 52 reponden bagian manajer (24,7%). Berdasarkan data demografik status pernikahan responden

yang menikah dengan anak 116 responden (55%) dengan jumlah anak 1-2, dengan bagian anak 26 responden (12,3%) dengan jumlah anak 2-3, dengan bagian anak 1 responden (0,5%) dengan jumlah anak di atas 4, dan bagian yang responden yang belum menikah 68 responden (32%).

Selanjutnya berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir lulusan SMA/SMK sebanyak 135 responden (64%). Kemudian tingkat pendidikan D3 sebanyak 20 (9,5%). Kemudian dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 45 responden (21,3%) dan dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 11 responden (5,2%). Berdasarkan data, mayoritas karyawan (65,9%) bekerja selama 8 jam per hari, sementara lainnya (34,1%) bekerja hingga 12 jam per hari. Ini mengindikasikan adanya jam kerja yang melebihi standar, kemungkinan akibat tuntutan pekerjaan atau lembur.

Uji normalitas digunakan sebagai upaya untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov. Dengan kriteria dikatakan sig > 0,05, maka data berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normlitas

Nilai Sig.	Keterangan
0.248	Data terdistribusi Normal

Berdasarkan tabel 2, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,248 > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Uji linearitas dilakukan untuk menentukan apakah variabel X1, X2 dan Y punya hubungan yang linier, kriteria pada uji linieritas ini adalah nilai sig. < 0,05, yang artinya adanya hubungan yang linier.

Tabel 3. Hasil Analisis Linieritas

Variabel	Sig.	Ket
Stres Kerja *kesejahteraan psikologis	0,00	Linier
Resiliensi *kesejahteraan psikologis	0,00	Linier

Berdasarkan pada Tabel 3, diperoleh nilai Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ untuk variabel resiliensi dan pwb maka dapat disimpulkan adanya hubungan linear antara kesej (Y) dan Stres Kerja (X₁). Dan untuk variabel kesejahteraan psikologis & Resiliensi (X₂) disimpulkan adanya hubungan linear.

Uji Parsial (Uji T) digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh dari masing-masing variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau < 0,05 maka terdapat pengaruh signifikan anantara variabel *dependen* dan variabel *independen*

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (T)

Variabel	sig
Stres kerja	0,000
Resiliensi	0,000

Berdasarkan hasil uji parsial uji t pada variabel stres kerja memiliki signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,0$) yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis.

Tabel 5. Out Put SPSS Uji Simultan (F)

Model	df	Mean	nilai	sig	
		Square	F		
1	Regression	2	5837	31.6	0,000
	Residual	208	184.6		
	Total	210			

Uji simultan (f) digunakan untuk bagaimana pengaruh variabel bebas yaitu stress kerja dan resiliensi terhadap variabel terikat yaitu kesejahteraan psikologis secara bersama-sama (Sugiyono, 2021). Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau < 0,05 maka terdapat pengaruh signifikan anantara variabel *dependen* dan variabel *independen*.

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel stres kerja dan resiliensi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis.

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel 6, nilai sig adalah 0,000 yang berarti sig < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yaitu stres kerja dan resiliensi memiliki kontribusi pada kesejahteraan psikologis secara bersamaan. Maka dapat dinyatakan bahwa cukup bukti untuk menerima H₃ pada penelitian ini yaitu Stres kerja dan resiliensi secara simultan memberikan pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan marketing di Karawang.

Uji koefisien determinasi digunakan mencari pengaruh varians variabel sebesar berkontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	.483a	.233	.226	13.586

Dari tabel 6 diperoleh informasi bahwa nilai R² sebesar 0,233 artinya pengaruh variabel stres kerja dan resiliensi terhadap kesejahteraan psikologis secara simultan sebesar 23,3%.

Tabel 8. uji kategorisasi

Variabel	rendah	tinggi	Keterangan
Kesejahteraan psikologis		99,1%	Kategorisasi tinggi
Stres Kerja	73,5%		Kategorisasi rendah
Resiliensi		100%	Kategorisasi tinggi

Dari tabel 8. Di simpulkan karyawan marketing di kabupaten karawang memiliki stres kerja rendah, resiliensi yang tinggi dan kesejahteraan psikologis yang tinggi. Dengan hasil pada variabel stres kerja pada kategorisasi rendah sebanyak 155 responden (73,5%), resiliensi pada kategorisasi tinggi sebanyak 211 (100%) dan kesejahteraan psikologis sebanyak 209 responden (99,1 %)

Berdasarkan temuan dalam riset ini, menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja memberikan dampak terhadap

kesejahteraan psikologis pada karyawan marketing di Karawang. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Laksono *et al.* (2023) Stress kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan, stres kerja berpengaruh terhadap dukungan sosial, stres kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis, stres kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis melalui Dukungan sosial, serta Stres Kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis dan temuan Purwanto & Lestari (2024). dukungan sosial, stres kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis

Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh stres kerja dan resiliensi terhadap kesejahteraan psikologis. Penelitian Pedhu (2022) menjelaskan bahwa kegagalan dalam mencapai target pekerjaan serta hambatan dalam memperoleh penghasilan dapat memicu stres kerja yang berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Washinta & Hadi (2021) juga menyampaikan bahwa stres kerja dapat menyebabkan rendahnya kesejahteraan psikologis. Begitu juga dengan penelitian Sari *et al* (2025) yang menjelaskan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis pekerja. Trayudi & dewi (2023) menyebutkan bahwa stress kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang sebanyak 46,2%.

Penelitian Suryatiningsih & Mariyati (2023) menjelaskan bahwa resiliensi menjadi faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Novianti & Alfian (2022) dan Hutapea & Huwae (2023) menyampaikan bahwa resiliensi yang

tinggi berdampak pada kesejahteraan psikologis yang baik, sebaliknya jika resiliensi yang dimiliki rendah, maka kesejahteraan psikologis juga rendah. Menurut penelitian Zain & Karmiyati (2024) resiliensi juga memiliki kaitan yang erat dengan kesejahteraan psikologis.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan marketing di Kabupaten Karawang, ditemukan bahwa stres kerja dan resiliensi berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memberikan kontribusi sebesar 73,5% terhadap tingkat kesejahteraan psikologis karyawan. Artinya, semakin rendah tingkat stres kerja dan semakin tinggi tingkat resiliensi yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis yang dirasakan. Sementara itu, sebesar 26,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar cakupan penelitian ini, seperti dukungan sosial, lingkungan kerja, kepribadian, dan faktor psikologis lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M. (2019). *Armstrong's handbook of performance management*. Kogan Page.

Ayuningtyas, D. P., Abdillah, M. R., & Heri, H. (2022). Mediasi stres kerja pada hubungan psychological capital dan kinerja di UPT Puskesmas Tembilihan Kota. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(2), 189-199.

Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Belajar.

Budiharjo, A., Kamila, D. S., Tamamudin, & Su'daa, S. N. (2024). Penguatan profesionalitas dan mentalitas karyawan tangguh sebagai petugas marketing simpanan dan marketing pembiayaan pada sebuah KSPPS di Pekalongan: Pengabdian masyarakat. *DIMASEKA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 9-17.

Davis, M. C., Unsworth, K. L., Russell, S. V., & Galvan, J. J. (2012). Can green behaviors really be increased for all employees? Trade-offs for "deep greens" in a goal-oriented green human resource management intervention. *Business Strategy and the Environment*, 29(2), 335-346.

Edriyani, Y. S. (2021). Resiliensi akademik mahasiswa keperawatan masa pandemi COVID-19. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia*, 6(1), 84-88.

Hasan, A. T. (2024). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Underpricing Saham Pada Perusahaan Yang Melakukan Initial Public Offering di Bursa Efek Indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta).

Hasanah, U. U. (2025, Mei 1). Tuntutan buruh pada May Day 2025, ini titik lokasi demo 1 Mei 2025

Hakim, A. R., Mora, L., Leometa, C. H., & Dimala, C. P. (2024). Psychometric properties of the perceived stress scale (PSS-10) in Indonesian version. *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia)*, 13(2), 117-129.

Hartati, S., & Arisandi, D. (2025). Psychological well-being untuk guru mengantisipasi kasus bullying di sekolah. *Batara Wisnu: Indonesian Journal of Community Services*, 5(1), 228-235.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., Agrawal, S., Plowman, S. K., & Blue, A. (2022). The relationship between engagement at work and organizational outcomes. *Gallup Poll Consulting University Press*.

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

Hoke, S. V., Tewal, B., & Sumaraw, J. S. B. (2018). Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1).

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.

Keyes, K. M., Nicholson, R., Kinley, J., Raposo, S., Stein, M. B., Goldner, E. M., & Sareen, J. (2014). Age, period, and cohort effects in psychological distress in the United States and Canada. *American Journal of Epidemiology*, 179(10), 1216-1227.

Laksono, R. D., Virgonita, M., & Widhiastui, H. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis dengan variabel intervening dukungan sosial dan strategi koping pada

- perawat di ruangan rawat inap Rumah Sakit Dustira Cimahi. *Seminar Nasional Psikologi (SERASI)*, Februari, 128–138.
- Lekatompessy, S. K., Dimala, C. P., & Wulandari, C. P. (2023). Resiliensi pada emerging adulthood ditinjau dari dukungan sosial. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(4), 477–481.
- Mahendika, D., & Sijabat, S. G. (2023). Pengaruh dukungan sosial, strategi coping, resiliensi, dan harga diri terhadap kesejahteraan psikologis siswa SMA di Kota Sukabumi. *Jurnal Psikologi dan Konseling West Science*, 1(2), 76–89.
- Marchelia, V. (2014). Stres kerja ditinjau dari shift kerja pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(1), 130–143.
- McGregor, G. (2004). Trends in mental hospitals. *Canadian Psychiatric Association Journal*, 9(4), 331–335.
- Mulyani, S. (2021). Resiliensi siswa dalam memasuki era new normal di SMA Negeri 2 Tambang. *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*
- Nurhidayah, S., Ekasari, A., Muslimah, A. I., Pramintari, R. D., & Hidayanti, A. (2021). Dukungan sosial, strategi coping terhadap resiliensi serta dampaknya pada kesejahteraan psikologis remaja yang orangtuanya bercerai. *Paradigma*, 18(1), 60–77.
- Novianti, L. D., & Alfian, I. N. (2022). Pengaruh resiliensi terhadap psychological well-being dengan dukungan sosial sebagai variabel mediator pada mahasiswa. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 2(1), 1–7.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160–177.
- Pedhu, Y. (2022). Kesejahteraan psikologis dalam hidup membiara. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 10(1), 65–78. <https://doi.org/10.29210/162200>
- Persadha, P. (2024). *Mengelola stres di era digital: Strategi sukses menghadapi tekanan di dunia kerja dan keluarga*. Yayasan Lembaga Riset Siber Indonesia.
- Prasetyo, D. P., Umaroh, S. K., Mariskha, S. E., & Sulistyani, N. W. (2018). Pengaruh kesejahteraan psikologi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda. *Jurnal MOTIVASI*, 6(1), 10–29.
- Purwanto, A., & Lestari, S. (2024). Dukungan sosial, stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai prediktor kesejahteraan psikologis pengemudi ojek daring. *Jurnal Psikohumaniora*, 16(2), 127–140.
- Rahma, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dengan psychological well-being pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7), 94–106.
- Refnandes, R., Yeni, F., & Afdila, F. (2024). Stres dan kesejahteraan psikologis mahasiswa baru keperawatan. *Jurnal Ilmu Kesehatan (JIK)*, 8(2), 314–320.
- Renggani, A. F., & Widiyasavitri, P. N. (2018). Peran self-compassion terhadap psychological well-being pengajar muda di Indonesia Mengajar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 5(2), 418.
- Rismayanti, R., Rayhan, M. A., Adzim, Q. K. E., & Fatihah, L. A. (2023). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap proses pembelajaran mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia. *Jurnal Pendidikan, Sains dan Teknologi (JPST)*, 2(2), 251–261.
- Sawitri, D., & Siswati, S. (2019). Hubungan antara self-compassion dengan psychological well-being pada perawat instalasi rawat inap RSUD Kabupaten Jombang. *Jurnal Empati*, 8(2), 437–442.
- Sugiyono. (2021). *Metodologi penelitian evaluasi (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan mixed methods)*. Alfabeta.
- Suhanto, E. (2019). *Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia)* [Skripsi, Universitas Diponegoro].
- Supriyanto, A., & Nadiyah. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura. *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(3), 610–619.
- Suryatiningsih, & Mariyati, L. I. (2023). Resilience, religiousness and psychological well-being in santri. *Prosiding Seminar Nasional Psikologi*.
- Suryatiningsih, Mariyati, L. I., & Ansyah, E. H. (2024). Resiliensi, religiusitas dan psychological well-being pada santri. *G-COUNS: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 8(2), 903–916. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v8i2.5226>
- Syakina, D., Farhanas, V. F., Rahmayanti, N. Z., Fitria, R. L., & Singadimeja, H. G. (2022). Pekerja sif: Antara stres kerja dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja. *Jurnal Psikologi*, 18(1), 33–43.
- Tarigan, R., Chairunisa, M., & Afriani, M. (2024). The influence of resilience on psychological well-being in independent student exchange program (PMM2) students at the Helvetia Health Institute in 2022. *Journal of Pharmaceutical and Sciences*, 7(4), 553–561.

- Tampombebu, A. T. V., & Wijono, S. (2022). Resiliensi dan stres kerja pada karyawan yang bekerja di masa pandemi Covid-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(1), 145–152.
- Trayudi, B., & Dewi, M. P. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap psychological well-being pada ibu bekerja work from home. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(2), 789–794.
- Washinta, F. S. D., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh job stress dan job satisfaction terhadap psychological well-being. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1331–1340.
- Zain, N. K., & Karmiyati, D. (2024). Pengaruh trait mindfulness terhadap psychological well-being masa emerging adulthood: Peran resiliensi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Kajian Ilmu Psikologi*, 8(3), 8–21.