

Pengaruh Antara Kepribadian Hardiness dan Dukungan Sosial Rekan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Multirasa Nusantara

¹Anjaly Rezka Bahartha ²Erdina Indrawati

¹Fakultas Psikologi, Universitas Persada Indonesia Y.A.I, Jakarta Pusat

E-mail: ¹Anjaly.2124090049@upi-yai.ac.id ²erdina.indrawati@upi-yai.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian hardiness dan dukungan sosial rekan kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. Multirasa Nusantara. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan populasi sebanyak 150 karyawan dan sampel berjumlah 108 karyawan yang diperoleh melalui teknik *simple random sampling*. Instrumen yang digunakan terdiri dari tiga skala, yaitu skala stres kerja, skala kepribadian hardiness, dan skala dukungan sosial rekan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepribadian hardiness berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja ($r = -0,394$) dengan kontribusi sebesar 2,9%. Dukungan sosial rekan kerja juga berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja ($r = -0,471$) dengan kontribusi sebesar 22,2%. Secara simultan, kepribadian hardiness dan dukungan sosial rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan nilai $R = 0,501$, $R^2 = 0,251$, dan $p < 0,001$. Hal ini berarti kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 25,1% terhadap stres kerja, sementara 74,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, kepribadian *hardiness* dan dukungan sosial rekan kerja memiliki pengaruh signifikan dalam menurunkan tingkat stres kerja pada karyawan PT. Multirasa Nusantara.

Kata kunci: Stres Kerja, Kepribadian Hardiness, Dukungan Sosial Rekan Kerja.

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of hardiness personality and coworker social support on job stress among employees of PT. Multirasa Nusantara. The research employed a quantitative method with a population of 150 employees and a sample of 108 employees obtained through a simple random sampling technique. The instruments used in this study consisted of three scales: the job stress scale, the hardiness personality scale, and the coworker social support scale. The results showed that hardiness personality had a significant negative effect on job stress ($r = -0.394$) with an effective contribution of 2.9%. Coworker social support also had a significant negative effect on job stress ($r = -0.471$) with an effective contribution of 22.2%. Simultaneously, hardiness personality and coworker social support significantly influenced job stress, with $R = 0.501$, $R^2 = 0.251$, and $p < 0.001$. This indicates that both variables contributed 25.1% to job stress, while the remaining 74.9% was influenced by other factors not examined in this study. In conclusion, hardiness personality and coworker social support have a significant influence in reducing job stress among employees of PT. Multirasa Nusantara.

Keywords: Job Stress, Hardiness Personality, Coworker Social Support.

1. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset utama dalam menjaga kelangsungan dan keberhasilan perusahaan di tengah lingkungan bisnis yang kompetitif. Mereka tidak hanya menjalankan tugas operasional, tetapi juga menjadi penggerak budaya organisasi, inovasi, dan keberlanjutan. Peran karyawan sebagai human capital menjadikan kesehatan kerja, termasuk aspek psikologis, sebagai perhatian penting bagi perusahaan.

Salah satu isu yang sering muncul dalam konteks pekerjaan adalah stres kerja. Menurut Sinambela, (2016), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi beban pekerjaan. Gejalanya dapat berupa ketegangan emosi, kecemasan, gangguan tidur, perubahan perilaku, hingga menurunnya fungsi fisik dan sosial. Tekanan kerja, tenggat waktu yang ketat, dan kurangnya dukungan lingkungan menjadi pemicu umum stres di tempat kerja.

Data dari Health and Safety Executive, (2024) menunjukkan bahwa di Inggris, terdapat 776.000 kasus gangguan kesehatan mental akibat pekerjaan sepanjang 2023/2024, dengan 45,6% di antaranya terkait stres, depresi, dan kecemasan. Kondisi ini menyebabkan hilangnya 33,7 juta hari kerja. Secara global, World Health Organization, (2024) mencatat lebih dari 12 miliar hari kerja hilang setiap tahun akibat depresi dan kecemasan, dengan kerugian produktivitas sebesar 1 triliun dolar AS. Faktor-faktor seperti tingginya beban kerja, budaya organisasi yang negatif, dan minimnya dukungan sosial merupakan penyebab dominan.

Stres kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Wahdaniyah Nia dan Miftahuddin, (2018) mengelompokkan penyebab stres kerja ke dalam faktor internal (seperti *hardiness*, kepuasan kerja), faktor eksternal (seperti beban kerja, dukungan sosial), dan faktor demografi. *Hardiness* atau daya tahan psikologis merupakan karakteristik individu yang membuatnya tetap tangguh, merasa

mampu mengontrol situasi, serta melihat tekanan sebagai tantangan Saputra dan Suarya, (2019) Individu dengan tingkat *hardiness* tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres secara adaptif. Selain itu, dukungan sosial dari rekan kerja—baik emosional maupun informasional—juga menjadi faktor protektif terhadap stres.

Fenomena stres kerja teridentifikasi di PT. Multirasa Nusantara, perusahaan pemegang lisensi Yoshinoya di Indonesia. Wawancara awal dengan beberapa karyawan General Affair menunjukkan adanya tekanan kerja tinggi, kecemasan, serta gejala stres fisik dan emosional. Namun, terdapat perbedaan respons terhadap stres antar individu. Beberapa karyawan menunjukkan kemampuan mengelola stres dengan baik melalui sikap tangguh dan kontrol diri, sementara yang lain merasa kewalahan. Selain itu, dukungan sosial dari rekan kerja terbukti membantu meredakan tekanan, menciptakan rasa aman, dan memperkuat daya tahan psikologis.

Temuan lapangan ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Riyanti dan Rahmandani, (2020) menemukan bahwa kepribadian *hardiness* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Individu dengan tingkat *hardiness* tinggi cenderung lebih resilien dalam menghadapi tekanan kerja, karena mampu memandang stres sebagai tantangan yang dapat diatasi, bukan ancaman yang melemahkan. Sementara itu, hasil studi Pucangan dan Indrawati, (2020) menunjukkan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja, baik berupa dukungan emosional, informasi, maupun bantuan nyata, secara signifikan dapat menurunkan tingkat stres kerja pada karyawan perempuan hotel di Bali. Temuan ini memperkuat pentingnya keberadaan lingkungan kerja yang suportif sebagai pelindung psikologis terhadap tekanan kerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

pengaruh antara kepribadian *hardiness* dan dukungan sosial rekan kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. Multirasa Nusantara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merancang intervensi yang mendukung kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat serta produktif.

2. LANDASAN TEORI

Definisi Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk memenuhinya. Menurut Lantara dan Nusran, (2019) stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Sedangkan menurut Vanchapo, (2020) Stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapinya. Sedangkan, Izzati dan Mulyana, (2019) mengartikan stres kerja merupakan reaksi psikologis dan fisik terhadap kondisi – kondisi internal individu maupun suatu perubahan di lingkungannya yang dirasa berdampak pada hasil kerja. Sementara itu, Zainal dan Ashar, (2023) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketika seseorang mengalami tekanan fisik, mental atau emosional yang berlebihan akibat tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki. Selanjutnya Asmoro dan Siregar, (2022) menguraikan stres kerja sebagai kegagalan seseorang untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan, menyebabkan mereka merasa tidak nyaman dan tidak menyenangkan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi psikologis dan fisik yang dialami individu akibat ketidak seimbangan

antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan sumber daya yang dimilikinya dalam menghadapi tekanan tersebut. Kondisi ini menimbulkan tekanan emosional, mental, maupun fisik yang berlebihan sehingga dapat mempengaruhi kenyamanan, kesejahteraan, serta kinerja seseorang dalam menjalankan tanggung Jawab pekerjaannya.

Aspek – Aspek yang Mempengaruhi Stres Kerja

Aspek Stres Kerja Robbins dan Judge (2017) mengidentifikasi beberapa aspek stres kerja yang umum dialami karyawan, yaitu:

- Aspek Psikologis Meliputi kecemasan, depresi, ketegangan, kejenuhan, frustrasi, dan ketidakpuasan kerja. Individu mengalami gangguan konsentrasi, penurunan semangat, dan gangguan emosi lainnya.
- Aspek Fisiologis Berhubungan dengan respons tubuh terhadap stres, seperti detak jantung meningkat, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, dan gangguan sistem pencernaan.
- Aspek Perilaku Terlihat dari perubahan perilaku, seperti

meningkatnya absensi, penurunan produktivitas, menarik diri dari lingkungan sosial kerja, perilaku agresif, dan meningkatnya konsumsi alkohol atau rokok

Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Wahdaniyah dan Miftahuddin (2018) mengelompokkan faktor-faktor penyebab stres kerja menjadi tiga, yaitu:

- Faktor internal: meliputi kepribadian, kepuasan kerja, kejenuhan, dan persepsi individu terhadap beban kerja.
- Faktor eksternal: terdiri atas beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan sosial, tekanan dari atasan, dan perubahan kebijakan organisasi.
- Faktor demografis: seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, serta status kepegawaian.

Definisi Kepribadian *Hardiness*

Menurut Ivancevich, (2007) *hardiness* merupakan kemampuan individu dalam menghadapi stres dengan cara mengubah persepsinya terhadap stressor tersebut, sehingga stres dapat diminimalkan. Sedangkan Santrock (dalam Wihartati, 2022) mengatakan bahwa *hardiness* adalah gaya kepribadian yang ditandai dengan komitmen (bukan spesialis atau aliansi), dominasi (bukan ketidak berdayaan), dan menganggap masalah sebagai tantangan daripada ancaman. Kemudian, Maddi, (2007) menyatakan *hardiness* merupakan pola sikap dan keterampilan yang membantu individu tetap kuat dalam menghadapi tekanan, serta mendorong transformasi situasi stres menjadi peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan diri. Individu yang memiliki *hardiness* cenderung lebih resilien terhadap stres dan menganggap tantangan sebagai peluang untuk berkembang. Kemudian menurut Bartone (dalam Dewi et al., 2019) *hardiness* adalah kepribadian yang memiliki semangat hidup tinggi serta berkomitmen terhadap pekerjaan, kontrol diri yang baik, dan lebih terbuka terhadap perubahan dan tantangan dalam menjalani hidup. Sedangkan menurut Kobasa (dalam Kusuma Cahya, 2018) mengemukakan bahwa kepribadian *hardiness* merupakan karakteristik individu yang berfungsi sebagai sumber ketahanan saat menghadapi peristiwa yang memicu stres.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa *hardiness* merupakan pola kepribadian yang mencerminkan sikap tangguh, berkomitmen, memiliki kontrol diri, serta mampu melihat stres sebagai tantangan positif, sehingga individu dapat lebih adaptif dalam menghadapi tekanan hidup maupun pekerjaan.

Aspek - Aspek yang Mempengaruhi Kepribadian *Hardiness*

Aspek Kepribadian *Hardiness* Menurut Maddi (2013), terdapat tiga aspek utama dalam kepribadian *hardiness*:

- a. Komitmen: kecenderungan individu untuk terlibat secara penuh dalam berbagai aktivitas kehidupan dan merasa bahwa apa yang dikerjakannya memiliki makna.
- b. Kontrol: keyakinan bahwa individu dapat memengaruhi peristiwa yang terjadi dalam hidupnya melalui usaha dan tindakan.
- c. Tantangan: pandangan bahwa perubahan dan kesulitan merupakan bagian normal dari kehidupan dan merupakan peluang untuk tumbuh.

Definisi Dukungan Sosial Rekan Kerja

Menurut APA (dalam Sovitriana, 2021) dukungan sosial adalah bentuk kenyamanan terhadap individu lain, biasanya untuk membantu individu lain mengatasi stres biologis, psikologis, dan sosial. Selain itu menurut Tunliu et al., (2019) mengartikan dukungan sosial sebagai suatu usaha pemberian bantuan kepada individu lain dengan tujuan untuk meningkatkan rasa percaya diri, semangat atau dorongan, nasehat serta sebuah penerimaan. Kemudian menurut Baron dan Bryne, (2005) dukungan sosial merupakan kenyamanan secara fisik dan psikologis yang diberikan oleh teman – teman dan keluarga individu tersebut. Menurut Sarafino dan Smith, (2014) dukungan sosial adalah perasaan nyaman, dipedulikan, penghargaan atau bantuan yang bersedia bagi individu yang diberikan orang lain atau kelompok tertentu. Sedangkan menurut Effendi dan Situmorang (dalam Sasmita dan Rustika, 2015) dukungan sosial merupakan transaksi interpersonal yang ditunjukan dengan memberi bantuan kepada individu lain dan bantuan itu diperoleh dari orang yang berarti bagi individu yang bersangkutan. Berdasarkan uraian di atas Dukungan Sosial adalah faktor penting yang mempengaruhi kesejahteraan hidup individu dengan memberikan karingan relasi interpersonal dan sumber daya yang berperan dalam mengurangi stres, meningkatkan adaptasi, serta memperbaiki kualitas hidup melalui

dukungan praktis dan emosional dari berbagai pihak dalam lingkungan sosial.

Aspek – Aspek yang Mempengaruhi Dukungan Sosial Rekan Kerja

Aspek Dukungan Sosial Rekan Kerja Sarafino (2011) membagi dukungan sosial menjadi tiga aspek utama:

- Dukungan emosional: berupa empati, perhatian, kasih sayang, dan pengertian yang diberikan rekan kerja saat individu menghadapi masalah.
- Dukungan informasional: berupa nasihat, pengarahan, atau saran yang relevan dan membantu individu dalam menyelesaikan permasalahan kerja.
- Dukungan instrumental: berupa bantuan konkret atau langsung, seperti membantu menyelesaikan pekerjaan atau memberikan sumber daya yang diperlukan.

3. METODELOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena data dikumpulkan melalui kuesioner dengan model skala Likert berupa angka dan dianalisis menggunakan metode statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Multirasa Nusantara. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan tabel Krejcie dan Morgan, dengan teknik pengambilan sampel simple random sampling. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari stres kerja sebagai variabel terikat, serta dua variabel bebas, yaitu kepribadian *hardiness* dan dukungan sosial rekan kerja. Peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis serta menganalisis pengaruh antar variabel. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan aplikasi JASP versi 0.19.0.0

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Subjek

Tabel 1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
a. Laki - Laki	42	39%
b. Perempuan	66	61%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa total 108 karyawan PT. Multirasa Nusantara yang menjadi responden, terdapat 42 karyawan laki - laki (39%) dan 66 karyawan perempuan (61%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

Tabel 2. Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
a. 24 -30	69	64%
b. 31 - 37	28	26%
c. 38 - 45	11	10%

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa dari total 108 karyawan PT. Multirasa Nusantara, sebanyak 69 karyawan (64%) berusia 24 - 30 tahun, 28 karyawan (26%) berusia 31 - 37 tahun, dan 11 karyawan (10%) berusia 38 - 45 tahun.

Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara kepribadian *hardiness* dengan stres kerja. Semakin tinggi tingkat *hardiness*, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Safira, (2021) yang menyatakan bahwa individu dengan *hardiness* tinggi cenderung mampu mengelola tekanan kerja dengan lebih adaptif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepribadian *hardiness* berperan penting dalam menurunkan tingkat stres kerja pada karyawan PT. Multirasa Nusantara. Maka dari itu, karyawan yang memiliki tingkat kepribadian *hardiness* meliputi komitmen, kontrol, dan kemampuan memandang tantangan sebagai peluang akan memiliki tingkat stres kerja yang lebih rendah

Berdasarkan hasil hipotesis dua, Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara dukungan sosial rekan kerja dengan stres kerja. Hal ini berarti semakin tinggi dukungan sosial rekan kerja yang diterima karyawan maka akan semakin rendah pula

tingkat stres kerja yang dialaminya. Sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial rekan kerja maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja individu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratama et al., (2024) yang menyatakan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh negatif signifikan dengan stres kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial yang memadai dari rekan kerja dapat membantu individu mengatasi tekanan psikologis yang muncul akibat tuntutan pekerjaan. Maka dari itu, karyawan yang mendapatkan dukungan sosial berupa dukungan emosional, penghargaan, informasi, dan bantuan nyata dari rekan kerja akan memiliki tingkat stres kerja yang lebih rendah.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepribadian *hardiness* dan dukungan sosial rekan kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. Multirasa Nusantara. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda terhadap 108 responden, diperoleh nilai korelasi $r = 0,501$ yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kedua variabel bebas tersebut dengan stres kerja. Hasil analisis regresi linear berganda menggunakan metode *stepwise* menunjukkan bahwa kombinasi kepribadian *hardiness* dan dukungan sosial rekan kerja memberikan kontribusi sebesar 25,1% terhadap stres kerja ($R^2 = 0,251$), sementara sisanya sebesar 74,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Variabel dominan pertama adalah dukungan sosial rekan kerja dengan R^2 change sebesar 22,2%, sedangkan kepribadian *hardiness* memberikan kontribusi tambahan sebesar 2,9% (R^2 change = 0,029). Temuan ini menegaskan bahwa kedua faktor tersebut berperan penting dalam menurunkan stres kerja, dengan dukungan sosial rekan kerja sebagai faktor yang paling dominan.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan an tabel Kolmogorov-

Smirnov dengan bantuan JASP (*Jeffrey's Amazing Statistics Program*) 0.19.0.0 *for windows* pada variabel stres kerja memiliki asumsi distribusi data normal dengan taraf signifikansi sebesar $p = 0,336 > 0,05$. Selanjutnya uji normalitas pada variabel kepribadian *hardiness* diperoleh $p = 0,502 > 0,05$ sehingga dapat diasumsikan distribusi data normal. Terakhir, hasil uji normalitas pada variabel dukungan sosial rekan kerja sebesar $p = 0,264 > 0,05$, dengan asumsi distribusi data normal.

Uji Kategorisasi

Berdasarkan hasil kategorisasi, stres kerja berada pada taraf sedang dengan mean sebesar 67. Kepribadian *hardiness* dengan mean sebesar 86 berada pada taraf tinggi dan dukungan sosial rekan kerja dengan mean sebesar 82 berada pada taraf yang sedang.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara kepribadian *hardiness* dengan stres kerja pada karyawan PT. Multirasa Nusantara. Hal ini berarti semakin tinggi kepribadian *hardiness* yang dimiliki karyawan, maka akan semakin rendah tingkat stres kerja yang dialaminya. Sebaliknya, semakin rendah kepribadian *hardiness* individu, maka akan semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dirasakan.
- Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara dukungan sosial rekan kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. Multirasa Nusantara. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial rekan kerja yang diterima karyawan, maka akan semakin rendah tingkat stres kerja yang dialaminya. Sebaliknya, jika dukungan sosial rekan kerja yang diterima rendah, maka tingkat stres

- kerja yang dirasakan karyawan akan semakin tinggi.
- c. Terdapat pengaruh signifikan antara kepribadian *hardiness* dan dukungan sosial rekan kerja secara simultan dengan stres kerja pada karyawan PT. Multirasa Nusantara. Artinya, semakin tinggi kepribadian *hardiness* dan semakin besar dukungan sosial rekan kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin rendah pula tingkat stres kerja yang dialami.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmoro, M. P., & Siregar, N. T. (2022). *Terapi Self Healing Menggunakan Metode Expressive Writing Therapy Untuk Mengatasi Stres Kinerja Perawat*. Pradina Pustaka.
- Baron, R. A., & Bryne, D. (2005). *Psikologi Sosial* (Edisi Kese). Erlangga.
- Dewi, I. K., Nasir, M., & Salma. (2019). Optimisme dan Hardiness Pada Dokter Muda Di Rumah Sakit Umum Zainoel Abidin (RSUDZA) Banda Aceh. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4(1), 9.
- Health and safety at work: Summary statistics for Great Britain 2024. (2024, November). *Health and Safety Executive*. www.hse.gov.uk/statistics/
- Ivancevich, J. M. (2010). *Human resource management*. McGraw-Hill Irwin.
- Izzati Umi Anugerah, & Mulyana Olievia Prabandini. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi*. Penerbit Bintang Surabaya.
- Kusuma Cahya. (2018). Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Optimisme Masa Depan Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. In *Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Optimisme Masa Depan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Lantara Dirgahayu, & Nusran Muhammad. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja* (Cetakan Pertama). Penerbit Nas Media Pustaka.
- Maddi, S. R. (2007). Relevance of hardiness assessment and training to the military context. *Military Psychology*, 19(1), 61–70. <https://doi.org/10.1080/08995600701323301>
- Maddi, S. R. (2013). *Hardiness*. Springer Netherlands. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-5222-1>
- Mental health at work. (2024, September 2). *World Health Organization*. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_834081/lang-en/index.htm,
- Pratama, Y., Rahman Hakim, A., Saadatul Maulidia, A., Psikologi, F., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2024). Dukungan Sosial dan Job Demand terhadap Stres Kerja pada Karyawan Gen Milenial dan Z Social Support and Job Demand on Job Stress in Gen Millennial and Z Employees. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan*, 5(3), 753–762. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v5i3.469>
- Pucangan, M. A., & Indrawati, K. R. (2020). *Peran work-life balance dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada perempuan Bali yang bekerja di hotel bintang 4 di Kabupaten Badung*.
- Riyanti, F. E., & Rahmandani, A. (2020). Hubungan antara Hardiness dengan Stres Kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Banyumas. *Jurnal Empati*, 8(3), 15–24.
- Safira, S. (2021). *Hubungan Hardiness dengan Stres Kerja pada Karyawan Sales di PT. Alfa Scorph Pekanbaru*. 1.

- Saputra, I. M. R. A., & Suarya, L. M. K. S. (2019). Peran Stres Akademik dan Hardiness Terhadap Kecenderungan Gangguan Psikofisologis Pada Mahasiswa Kedokteran Tahun Pertama. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(1), 31–43. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/JPU.2019.v06.i01>
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2014). *Health Psychology Biopsychosocial Interactions* (Eighth edi). John Wiley & Sons.
- Sasmita, I. A. G. H. D., & Rustika, I. M. (2015). Peran Efikasi Diri dan Dukungan Sosial Teman Sebaya Terhadap Penyesuaian Diri Mahasiswa Tahun Pertama Program Studi Pendidikan Dokter Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. *Jurnal Psikologi Udayana*, 2(2), 280–289.
- Sinambela Poltak Lijan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe). Pt Bumi Aksara.
- Sovitriana, R. (2021). *Aspek Psikologis Wanita Terlantar dan Permasalahannya* (Cetakan Pertama). PT. Nas Media Indonesia.
- Tunliu, S. K., Aipipidely, D., Ratu, F., & Studi, P. (2019). Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Resiliensi Pada Narapidana Di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Kupang. *Journal of Health and Behavioral Science*, 1(2), 68–82.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja* (Cetakan Pertama). CV. Penerbit Qiara Media. <https://www.researchgate.net/publication/360576767>
- Wahdaniyah Nia, & Miftahuddin. (2018). Pengaruh Hardiness, Beban Kerja, dan Faktor Demografi Terhadap Stres Kerja Guru. *TAZKIYA Journal of Psychology*, 6(1), 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.15408/tazkiya.v6i1.11010>
- Zainal Henni, & Ashar Andi Idham Danal. (2023). *Stres Kerja*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.