

# HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL DI PT GARUDA METALINDO TBK

Ni Putu Mocca Aprilla Avitasari<sup>1</sup>, Novi Qonitatin<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

[putu.mocca2003@gmail.com](mailto:putu.mocca2003@gmail.com)

## ABSTRAK

Stres kerja menjadi fenomena global yang seringkali menyebabkan dampak negatif pada karyawan maupun perusahaan, seperti merusak produktivitas karyawan, menyebabkan *burnout*, dan meningkatkan *turnover*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan stres kerja pada karyawan operasional di PT Garuda Metalindo Tbk. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif korelasional, dengan populasi yaitu karyawan operasional yang berstatus sebagai karyawan tetap dan telah bekerja selama minimal satu tahun. Sampel dalam penelitian berjumlah 227 karyawan yang dipilih menggunakan teknik *proportional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan dua skala psikologis yaitu skala *Psychological Capital Questionnaire* (19 aitem valid,  $\alpha = 0.899$ ) dan Skala Stres Kerja (36 aitem valid,  $\alpha = 0.963$ ). Hasil analisis data dengan uji *Spearman's Rho* menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *psychological capital* dengan stres kerja pada sampel karyawan operasional PT Garuda Metalindo Tbk ( $p < 0.001$ ,  $r_{xy} = -0.505$ ). Hasil penelitian membuktikan bahwa semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami. Sebaliknya semakin rendah *psychological capital* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami.

**Kata kunci:** *psychological capital*, stres kerja, karyawan operasional

# **THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND WORK STRESS IN OPERATIONAL EMPLOYEES AT PT GARUDA METALINDO TBK**

**Ni Putu Mocca Aprilla Avitasari<sup>1</sup>, Novi Qonitatin<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Faculty of Psychology, Diponegoro University  
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

[putu.mocca2003@gmail.com](mailto:putu.mocca2003@gmail.com)

## **ABSTRACT**

Work stress is a global phenomenon that often has negative impacts on employees and companies, including reduced employee productivity, burnout, and increased turnover. This study aims to determine the relationship between psychological capital and work stress in operational employees at PT Garuda Metalindo Tbk. The approach used in this study is a quantitative correlational design, targeting operational employees with permanent status who have worked for at least one year. The sample in this study amounted to 227 employees selected using a proportional random sampling technique. Data collection was conducted using two psychological scales: the Psychological Capital Questionnaire (19 valid items,  $\alpha = 0.899$ ) and the Work Stress Scale (36 valid items,  $\alpha = 0.963$ ). The results of data analysis using Spearman's Rho test revealed a significant negative relationship between psychological capital and work stress in the sample of operational employees at PT Garuda Metalindo Tbk ( $p < 0.001$ ,  $r_{xy} = -0.505$ ). The results of this study prove that the higher the psychological capital possessed by employees, the lower the level of work stress they experience. Conversely, the lower an employee's psychological capital, the higher the level of work stress they experience.

**Keywords:** psychological capital, work stress, operational employees

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan perkembangan industri dan persaingan saat ini, stres kerja merupakan fenomena yang seringkali muncul pada karyawan perusahaan. Menurut *World Health Organization* (WHO) di tahun 2020, stres kerja menjadi fenomena global di seluruh dunia (Li dkk., 2021). Dikutip dari ANTARA News yang diakses pada Senin, 9 September 2024, berdasarkan *survey* oleh perusahaan konsultan Mercer Marsh Benefit di tahun 2021, dari 14.000 karyawan diseluruh dunia, satu dari dua diantaranya merasa sedikit stres setiap hari (Nurchayani, 2022). Survei lainnya juga dilakukan di tahun 2022 oleh Gallup, yang menemukan sebanyak 46% dari 1.000 orang pekerja di Indonesia merasa cemas saat berada di tempat kerja dan sebanyak 20% mengalami stres ketika di tempat kerja (Sadya, 2022).

Stres kerja merupakan reaksi fisik maupun psikologis dari interaksi antara manusia dengan pekerjaannya yang dipersepsikan sebagai sesuatu yang mengancam (Robbins & Judge, dalam Ningrat & Mulyana, 2022). Menurut Vanchapo (dalam Simanjuntak & Anggraeni, 2023), stres kerja adalah keadaan emosional yang dialami individu akibat ketidakseimbangan antara beban kerja dan kemampuan individu dalam menghadapi beban kerja tersebut. Stres ditempat kerja juga dapat terjadi karena adanya tuntutan pekerjaan yang berat, kompetisi dalam lingkungan kerja, dan beratnya target dalam pekerjaan (Esterina dkk., 2023).

Salah satu sektor industri yang terkenal dengan tuntutan kerja termasuk beban kerja yang tinggi adalah perusahaan manufaktur. Penelitian oleh Sari (2017), mengungkapkan bahwa karyawan perusahaan manufaktur di PT. Tranka Kabel mengalami beban kerja mental yang tinggi dengan rata-rata skor sebesar 73,75 pada karyawan *shift* pagi, *shift* siang sebesar 74,94, dan *shift* malam sejumlah 77.00. Berdasarkan klasifikasi *Weighted Workload* (WWL), skor  $\leq 40$  menunjukkan beban kerja mental yang rendah, skor 40-70 beban kerja mental tergolong sedang, dan skor  $\geq 70$  beban kerja mental tergolong tinggi. Dengan demikian, skor yang diperoleh seluruh *shift* berada dalam kategori beban kerja mental tinggi, dimana karyawan mengeluarkan usaha yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan baik secara mental, fisik, waktu, maupun kinerja, serta adanya perasaan tertekan, stres, ataupun kecemasan yang dirasakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja adalah usaha yang harus dikeluarkan pekerja untuk memenuhi seluruh permintaan tugas yang diberikan (Yuliani dkk., 2021). Menurut Meshkati dan Hancock (dalam Sari, 2017), beban kerja juga hasil dari perbandingan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan kerja. Dengan demikian, apabila tuntutan kerja yang ada sesuai dengan kemampuan karyawan, maka beban kerja akan terasa wajar bahkan ringan. Sebaliknya, apabila tuntutan kerja melebihi kemampuan karyawan maka beban kerja akan terasa berat. Karyawan harus memiliki beban kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar pekerjaan tetap dalam jangkauan karyawan (Astrand dkk., 2003 dalam Yuliani dkk., 2021). Namun, tingginya tuntutan kerja yang menjadi bagian dari karakteristik industri manufaktur membuat karyawan di industri ini memiliki potensi lebih besar untuk mengalami stres kerja, karena

tuntutan kerja tersebut dapat melampaui kemampuan karyawan dalam mengatasinya.

Salah satu perusahaan manufaktur dengan tuntutan kerja yang tinggi dan tahapan kerja yang cepat adalah PT Garuda Metalindo Tbk. Dilansir dari *website* PT Garuda Metalindo Tbk, perusahaan ini bergerak di bidang industri manufaktur, khususnya memproduksi *fasteners* (mur, baut, sekrup, paku, barang berulir sejenis) dan komponen otomotif berkualitas tinggi. Perusahaan ini telah berpengalaman sejak tahun 1982 dan telah menjadi pemasok terkemuka bagi pasar domestik maupun internasional khususnya produsen kendaraan roda dua dan roda empat. Identitas sebagai pemasok terkemuka membuat PT Garuda Metalindo Tbk memiliki standar produksi dan sistem pengendalian kualitas yang ketat untuk memastikan hasil produk memiliki kualitas yang tinggi. Seluruh produk dirancang dengan teliti, presisi, dan menjalani pemeriksaan kualitas sesuai dengan persyaratan industri otomotif yang sangat ketat. Oleh karena itu, PT Garuda Metalindo Tbk memberikan tuntutan kerja yang tinggi bagi karyawannya, terutama pada area kerja yang berhubungan dengan produksi agar seluruh komponen otomotif yang dihasilkan memiliki kualitas terbaik.

Area kerja di PT. Garuda Metalindo Tbk dengan *timeline* yang padat, tuntutan kerja yang tinggi, dan tahapan kerja yang cepat adalah bagian operasional. Karyawan di bagian ini memiliki tugas dalam merencanakan produksi, bertanggung jawab dalam proses produksi dan pengendalian kualitas produksi, memelihara mesin dan peralatan produksi, serta mengelola bahan baku dari segi kualitas dan penyimpanannya. Bagian operasional memegang peranan penting dalam

memastikan bahwa seluruh proses produksi berjalan secara lancar, efisien, dan sesuai dengan standar kualitas industri otomotif yang sangat ketat. Oleh karena itu, karakteristik pekerjaan di bagian operasional seperti tahapan kerja yang cepat, tuntutan kerja yang tinggi, dan aktivitas kerja yang padat, berpotensi meningkatkan risiko stres kerja pada karyawan.

Lazarus (dalam Avey dkk., 2009), menyatakan bahwa stres adalah kondisi yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan karena mampu memberikan kesempatan bagi individu dalam mengembangkan kekuatan untuk bertahan hidup dan berkembang. Stres kerja seharusnya memberikan dampak positif pada individu seperti mendorong peningkatan kinerja karyawan (Sasono, 2004 dalam Hotiana & Febriansyah, 2018). Ketika tidak ada stres maka tidak ada tantangan yang dirasakan individu sehingga kinerja karyawan akan menurun karena mereka merasa bosan dan tidak menggunakan kemampuan yang dimiliki secara maksimal (Looker, 2005 dalam Hotiana & Febriansyah, 2018). Namun, stres kerja yang dialami oleh karyawan seringkali berdampak negatif baik bagi karyawan itu sendiri maupun organisasi. Stres kerja merupakan faktor utama penyebab beberapa kesulitan maupun kecelakaan kerja pada karyawan (Sulsky & Smith, 2005 dalam Safaria, 2011). Kondisi ini berdampak pada rendahnya motivasi, produktivitas kerja, merusak kesehatan dan kualitas hidup karyawan, serta dapat mengarah pada *burnout* (Safaria, 2011). Stres kerja juga berdampak pada kinerja yang menurun, peningkatan absensi karyawan, dan *turnover* yang meningkat (Simanjuntak & Anggraeni, 2023). Maka dari itu, berbagai faktor yang berpengaruh terhadap stres

kerja perlu dikenali sehingga dapat dikelola atau dimanfaatkan dengan baik dalam mengurangi dampak negatif stres kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2011), salah satu faktor penyebab stres kerja adalah faktor individu seperti ciri-ciri kepribadian yang melekat serta kemampuan individu dalam mengatasi stres yang berbeda. Salah satu faktor individu tersebut adalah *psychological capital* yang dimiliki setiap individu. *Psychological capital* merupakan keadaan psikologis individu yang positif untuk berkembang dan ditandai dengan adanya *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience* (Luthans dkk., 2015). Lazarus dan Folkman (dalam Avey dkk., 2009), mengungkapkan bahwa salah satu penyebab terjadinya stres adalah ketika individu merasa mereka kekurangan sumber daya untuk menghadapi situasi yang sulit. Maka dari itu, individu harus mengembangkan sumber daya psikologis yang lebih positif berupa *psychological capital* untuk menghadapi realitas kehidupan yang keras sehingga tidak berfokus pada konteks stres yang negatif.

*Psychological capital* menjadi salah satu sumber daya penting bagi karyawan untuk mengatasi berbagai situasi yang berpotensi menimbulkan stres di tempat kerja, sehingga dapat mengurangi gejala stres kerja (Lazarus & Folkman, 1984 dalam Avey dkk., 2009). Hal serupa juga diungkapkan oleh Peterson (dalam Mensah & Amponsah-Tawiah, 2016), *psychological capital* yang terdiri dari *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience* membantu individu dalam menghadapi lingkungan kerja yang penuh tekanan dengan meningkatkan kemampuan mengatasi stres dan melindungi kesehatan individu. Ketika *psychological capital* karyawan dalam sebuah perusahaan dapat ditingkatkan, maka karyawan akan terbantu dalam

membentuk sumber daya penting di tempat kerja yang penuh stres saat ini (Avey dkk., 2009).

Hal tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Avey dan kawan-kawan (2009), pada sampel yang terdiri dari karyawan dengan pekerjaan dan industri perusahaan yang beragam. Penelitian tersebut membuktikan bahwa *psychological capital* dan stres kerja berhubungan dengan arah negatif. *Psychological capital* karyawan juga membantu mereka dalam melawan dampak negatif yang disfungsi dari stres seperti keinginan untuk berhenti bekerja atau *turnover*. Penelitian oleh Tejada dan Camino (2024), juga membuktikan bahwa pada sampel dari industri komersial, pelayanan, dan manufaktur terdapat hubungan negatif antara *psychological capital* dengan stres kerja. Karyawan dengan *psychological capital* yang tinggi lebih mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan, sehingga dapat mengurangi stres kerja mereka. Penelitian serupa juga pernah dilakukan di Indonesia oleh Meiliana (2020), ditemukan bahwa *psychological capital* dan stres kerja juga memiliki hubungan negatif secara signifikan pada karyawan PT. MN, dengan hasil *psychological capital* karyawan yang rendah sehingga stres kerja karyawan tinggi.

Penelitian-penelitian sebelumnya di Indonesia mengenai variabel stres kerja seringkali dikaitkan dengan variabel prediktor lainnya, seperti beban kerja (Maharani & Budianto, 2019), iklim organisasi (Angelina & Ratnaningsih, 2016), dan *work-family conflict* (Tyfani dkk., 2024). Di Indonesia, studi yang meneliti hubungan antara *psychological capital* dengan stres kerja di industri manufaktur dan pada karyawan bagian operasional masih terbatas. Salah satu penelitian



dilakukan oleh Haryadi dan Baidun (2016), yang meneliti pengaruh *psychological capital* dan kecerdasan emosi terhadap stres kerja pada seluruh karyawan di perusahaan manufaktur yang memproduksi plastik. Hasil penelitian menemukan bahwa *psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Namun, penelitian ini berfokus pada pengaruh bukan hubungan kedua variabel serta menggunakan teknik *total sampling* yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian, sehingga meningkatkan kemungkinan adanya sampel jenuh. Selain itu, terdapat penelitian oleh Meiliana (2020), yang meneliti hubungan antara *psychological capital* dengan stres kerja, tetapi dilakukan pada karyawan di perusahaan media, bukan perusahaan manufaktur.

Sementara itu, industri manufaktur memiliki tuntutan kerja yang tinggi pada karyawannya. Apabila tuntutan pekerjaan yang ada melebihi kemampuan, maka karyawan dapat mengalami kelelahan yang berlebih sehingga menyebabkan stres kerja (Sari, 2017). PT Garuda Metalindo Tbk sebagai perusahaan berskala global sekaligus pemasok *fasteners* dan komponen otomotif terkemuka, memiliki tuntutan kerja yang tinggi kepada karyawannya terutama pada area kerja yang bertanggung jawab pada keseluruhan proses produksi yaitu bagian operasional. Hal ini mengakibatkan karyawan bagian operasional memiliki kemungkinan yang lebih tinggi untuk mengalami stres kerja dibandingkan area kerja lainnya. Maka dari itu, karyawan memerlukan *personal resources* berupa *psychological capital* untuk menghadapi tuntutan kerja yang ada (Bakker dalam Li dkk., 2021). *Psychological capital* dapat memitigasi stres kerja yang diakibatkan oleh tuntutan kerja dan menghindari dampak negatif stres kerja seperti keinginan untuk berhenti bekerja

(*turnover*). Selain itu, *psychological capital* merupakan *second-order construct* yaitu gabungan antara *self-efficacy*, *hope*, *resiliency*, dan *optimism* (Luthans dkk. dalam Li dkk., 2021). Gabungan keempat dimensi ini sebagai sebuah konstruk psikologis memiliki daya prediksi yang lebih kuat daripada masing-masing konstruk secara terpisah. Oleh karena itu, terdapat urgensi dalam meneliti hubungan antara *psychological capital* dan stres kerja pada karyawan operasional di PT Garuda Metalindo Tbk.

Peneliti juga hendak memunculkan kebaruan dengan meneliti hubungan kedua variabel tersebut dalam konteks perusahaan manufaktur berskala global yaitu PT Garuda Metalindo Tbk. Subjek penelitian yang spesifik pada bagian tertentu perusahaan yaitu bagian operasional dengan tahapan kerja yang cepat dan tuntutan kerja yang tinggi juga menjadi salah satu kebaruan dari penelitian ini. Berdasarkan kondisi yang telah dipaparkan, maka penelitian lebih lanjut untuk menguji secara empirik hubungan antara *psychological capital* dengan stres kerja pada karyawan bagian operasional di PT Garuda Metalindo Tbk perlu dilakukan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat disusun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan stres kerja pada karyawan operasional di PT Garuda Metalindo Tbk?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empirik hubungan antara *psychological capital* dengan stres kerja pada karyawan operasional di PT Garuda Metalindo Tbk.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmiah dalam bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya kajian yang membahas topik *psychological capital* dan stres kerja.

#### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak terkait, antara lain:

##### **a. Subjek penelitian**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi mengenai *psychological capital* dan stres kerja pada karyawan operasional di PT Garuda Metalindo Tbk serta hubungan antara keduanya.

##### **b. Instansi terkait**

Penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang relevan mengenai hubungan antara *psychological capital* dengan stres kerja pada karyawan operasional di PT Garuda Metalindo Tbk. Instansi juga dapat menjadikan penelitian ini sebagai salah satu referensi untuk

mempertimbangkan tindak lanjut terkait permasalahan stres kerja dengan mengoptimalkan *psychological capital* yang dimiliki setiap karyawan.

c. Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan variabel *psychological capital* dan stres kerja.