

Hardiness Dan Stres Kerja Karyawan Restoran Kampoeng Kopi Banaran Bawen

Indah Kurniasih Isnaini¹, Sutarto Wijono²

Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana

Jl. Diponegoro 52 – 60 Salatiga, Jawa Tengah, Indonesia 50711

Surel : indahkurniasih73@gmail.com¹, sutarto.wijono@uksw.edu²

Abstract: *This study aims to determine the relationship between hardiness and work stress of Kampoeng Kopi Banaran Bawen restaurant employees. This research uses a quantitative approach. The population in this study were employees of the Kampoeng Kopi Banaran Bawen restaurant, totaling 85 employees and the sample used in this study was 42 employees with the sampling technique used was incidental sampling. The data collection method used the hardiness scale from kobasa (1979), which was previously modified by Jimenez, Munoz, Hernandez, & Blanco (2014) consisting of 15 items and the work stress scale from Parker and Decotiis (1983) consisting of 13 items. The results of this study indicate a correlation, namely $r=-0.458$; $p<0.05$. This means that there is a negative and significant relationship between hardiness and work stress on Kampoeng Kopi Banaran Bawen restaurant employees. The higher the employee's hardiness, the lower the work stress that will be experienced by the employees of Kampoeng Kopi Banaran Bawen Restaurant and vice versa, the lower the hardiness, the higher the work stress.*

Keywords: *hardiness, work stress, restaurant employees*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *hardiness* dan stres kerja karyawan restoran Kampoeng Kopi Banaran Bawen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan restoran Kampoeng Kopi Banaran Bawen yang berjumlah 85 karyawan dan sampel yang dipakai dalam penelitian ini yaitu 42 karyawan dengan teknik sampling yang digunakan yaitu sampling insidental. Metode pengumpulan data menggunakan skala *hardiness* dari kobasa (1979) yang sebelumnya telah dimodifikasi oleh Jimenez, Munoz, Hernandez, & Blanco (2014) terdiri dari 15 item dan skala stres kerja dari Parker dan Decotiis (1983) yang terdiri dari 13 item. Hasil penelitian ini menunjukkan korelasi yaitu $r=-0.458$; $p<0.05$. Artinya terdapat hubungan negatif dan signifikan antara *hardiness* dan stres kerja pada karyawan restoran Kampoeng Kopi Banaran Bawen. Semakin tinggi *hardiness* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah stres kerja yang akan dialami oleh karyawan Restoran Kampoeng Kopi Banaran Bawen dan begitu pula sebaliknya semakin rendah *hardiness* maka stres kerjanya akan meningkat.

Kata Kunci: *hardiness, stress kerja, karyawan restoran*

1. PENDAHULUAN

Perubahan zaman membuat tuntutan dan gaya hidup masyarakat menjadi berubah terutama ketika masyarakat merasa lelah

setelah bekerja. Pernyataan tersebut sejalan dengan ungkapan yang mengatakan bahwa masyarakat menghilangkan rasa

lelah setelah bekerja dengan mencari hiburan di luar rumah seperti pergi jalan-jalan, berbelanja, maupun nongkrong di resto atau cafe bersama teman-teman (Abdusshomad, 2021). Hasil temuan Harcahyo, Athanasius dan Kusdiartini (2021) menunjukkan bahwa setiap restoran maupun cafe biasanya memilih tempat yang strategis dan menarik minat konsumen agar dikunjungi baik dengan mendesain tempat yang estetik maupun menyuguhkan pemandangan alam yang ada di sekitar. Kampoeng Kopi Banaran merupakan salah satu sektor pariwisata yang mempunyai restoran ataupun cafe yang berada di Bawen, Kabupaten Semarang yang menyuguhkan pemandangan alam sekitar.

Penulis tertarik meneliti di Kampoeng Kopi Banaran tersebut karena ketika restoran atau cafe tersebut semakin ramai pengunjung, maka karyawan mungkin saja akan merasa tertekan yang mengakibatkan stres dalam bekerja karena kurangnya waktu untuk beristirahat atau adanya berbagai komplain dari pelanggan. Jika hal tersebut terjadi secara terus menerus, maka akan menimbulkan kelelahan secara fisik, psikis dan emosi, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja (Dewi, 2022). Pada hari Selasa, 29 November 2022 penulis melakukan observasi dan wawancara yang terkait dengan stres kerja karyawan di kampoeng kopi tersebut dengan 10 orang karyawan. Hasil temuan menunjukkan

bahwa 3 orang mengatakan bahwa mereka memiliki permasalahan terkait dengan beban kerja yang disebabkan karena tidak dapat beristirahat pada saat ramai pengunjung, 4 orang lainnya menjelaskan bahwa hubungan dengan rekan kerjanya kurang baik sehingga sering mengalami miskomunikasi, sementara ada 3 orang lainnya mengeluh karena kurangnya dukungan dari atasan. Karena beberapa permasalahan tersebut maka diduga terdapat masalah terkait dengan stres kerja karyawan.

Penelitian mengenai Stres kerja sangat penting dilakukan di restoran Kampoeng Kopi Banaran Bawen karena stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan dan diwaspadai oleh suatu perusahaan. Dimana stres kerja dapat muncul kapan saja pada seseorang saat mereka merasa pada posisi yang tertekan baik dalam pekerjaan maupun instruksi yang diberikan oleh atasan yang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja (Ghofur & Irwanto, 2019). Selain itu stres juga merupakan faktor penting yang harus dikelola karena berkaitan dengan kesehatan karyawan. Hal tersebut dikarenakan tekanan beban kerja, tekanan waktu dan tanggung jawab yang besar dan kurangnya dukungan dari atasan juga merupakan faktor utama penyebab stres yang harus dikelola. Berdasarkan data HSE (2021) 822.000 karyawan di Inggris pada tahun

2021 mengalami stres, depresi atau kecemasan yang disebabkan karena pekerjaan.

Stres pada pekerja dapat disebabkan oleh adanya tekanan yang berlebihan dari atasan, pekerjaan yang menumpuk, lingkungan kerja yang kurang nyaman yang disebabkan karena kebisingan, panas, pencahayaan yang kurang atau berlebihan maupun pekerjaan yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja. Stres kerja dapat ditandai dengan adanya keluhan secara fisiologis, psikologis dan perilaku karyawan (Samura & Sitompul, 2020). Menurut Irfad, Sanusi, dan Mukhsin (2021) Stres kerja memiliki dampak positif dan negatif. Dampak negatif dari stres diantaranya menghasilkan konsekuensi yang merugikan bagi individu maupun perusahaan karena memiliki efek menurunkan tingkat motivasi dan kinerja karyawan. Karena kondisi tersebut maka perlu melakukan pengelolaan beban kerja, konflik kerja dan stres kerja dengan baik. Sedangkan dampak positif dari stres kerja juga berdampak terhadap perusahaan berupa rangsangan agar karyawan lebih giat dalam bekerja.

Menurut Teoh, dkk (2021) faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. Tuntutan pekerjaan diklasifikasikan menjadi tuntutan tantangan dan tuntutan penghalang. Tuntutan tantangan merupakan tuntutan

pekerjaan yang memberikan kesempatan karyawan untuk berkembang, tuntutan tantangan merupakan tuntutan pekerjaan yang menghambat karyawan untuk menyelesaikan target yang ditentukan perusahaan. Sumber daya pekerjaan merupakan perubahan diantara keuangan, sosial, individu untuk mendorong dan menghasilkan hasil. Jika beberapa faktor tersebut terjadi secara berlebihan maka akan menyebabkan karyawan mengalami stres. Selain itu Wahdaniyah & Miftahuddin (2018) juga menyebutkan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi stres kerja, yaitu faktor internal, faktor eksternal dan faktor demografi. Faktor internal terdiri dari *hardiness*, kepuasan kerja, dan kejenuhan. Faktor eksternal terdiri dari beban kerja, dukungan sosial dan perubahan kebijakan pemerintah. Faktor demografi terdiri dari jenis kelamin, masa kerja, usia dan status kepegawaian.

Untuk mengatasi permasalahan stres tersebut juga perlu melakukan penelitian mengenai *Hardiness*. Penelitian *hardiness* dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat karyawan yang dapat mengatasi permasalahannya agar terhindar dari stres. Menurut Saputra dan Suarya (2019) *hardiness* sangat efektif saat seseorang mengalami stres dalam hidupnya. Hal tersebut terjadi karena mereka tidak

menganggap stres sebagai suatu masalah yang serius melainkan hanya sebagai masalah yang wajar. Karyawan yang sudah menerapkan *hardiness* tidak akan mengalami stres dan menganggap setiap permasalahan yang dihadapinya merupakan suatu tantangan yang baru yang harus dapat diselesaikan. Apabila belum dapat menyelesaikan permasalahannya tersebut akan menjadikannya sebagai suatu pembelajaran dalam hidupnya agar tidak terulang di masa yang akan datang. Stres kerja dan *hardiness* memiliki keterkaitan hubungan dan pengaruh satu sama lain baik secara positif maupun negatif sehingga kedua hal tersebut tidak dapat dipisahkan. Menurut pihak manajemen di Kampong Kopi Banaran Bawen, kepribadian *hardiness* harus dimiliki oleh setiap orang terutama pada karyawan di sana karena dengan memiliki kepribadian *hardiness* karyawan akan dapat dengan mudah mengatasi setiap permasalahan dalam hidupnya terutama masalah yang mengarahkan pada stres sehingga dalam melakukan pekerjaan mereka akan melakukannya dengan sepenuh hati demi tercapainya tujuan dari perusahaan.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Rico, Kusuma (2018) yang berjudul Hubungan antara *Hardiness* dengan Stres Kerja pada Kolektor di FIF Group Cabang Bekasi II menunjukkan bahwa terdapat hubungan

positif yang signifikan antara *hardiness* dengan stres kerja. Penelitian yang sama dilakukan oleh Asadi dan Afshar (2021) menyatakan bahwa *hardiness* dan stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan. Berarti bahwa jika tingkat *hardiness* tinggi maka stres kerja yang dialami juga tinggi. Begitu juga sebaliknya, jika semakin rendah tingkat *hardiness* maka akan semakin rendah juga tingkat stres kerjanya. Namun sebaliknya penelitian mengenai *hardiness* dan stres yang dilakukan oleh Riyanti dan Rahmandani (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *hardiness* dengan stres kerja. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *hardiness* seseorang maka akan semakin rendah stres kerja yang dihadapinya, begitu pula sebaliknya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Niknam (2021) menyatakan bahwa semakin meningkatnya tingkat *hardiness* yang signifikan maka akan ada penurunan stres kerja yang dialami.

Dari penelitian sebelumnya yang terkait dengan *hardiness* dengan stres kerja banyak diberikan pada karyawan di perusahaan dan instansi pemerintahan, dalam hal ini peneliti belum menemukan penelitian mengenai hal tersebut pada industri pangan terutama restoran. Permasalahan dan budaya organisasi yang mungkin terjadi di perusahaan maupun di instansi pemerintah

akan jauh berbeda dengan yang terjadi di industri pangan dalam hal ini terutama ada restoran. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang bekerja di perusahaan akan bekerja dengan mesin tanpa bertemu langsung dengan konsumen, namun beda halnya dengan karyawan di restoran akan bertemu langsung dan melayani permintaan dari konsumen. Selain itu peneliti juga belum menemukan perpaduan antara teori stres kerja dari Parker dan Decotiis (1983) dan teori *hardiness* dari Kobasa (1979). Dalam hal ini peneliti akan menggunakan karyawan yang bekerja di restoran Kampoeng Kopi Banaran Bawen sebagai populasi dari penelitian. Dengan demikian peneliti akan meneliti lebih lanjut mengenai industri pangan yang salah satunya yaitu restoran yang berada di Jawa Tengah tersebut dengan judul “*Hardiness* dan stres kerja pada karyawan restoran Kampoeng Kopi Banaran Bawen”.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan restoran Kampoeng Kopi Banaran Bawen sejumlah 85 orang dan sampel yang dipakai yaitu sejumlah 42 karyawan. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampling incidental. Teknik pengumpulan data dalam penelitian

ini menggunakan kuesioner dengan cara membagikan lembar kuesioner kepada setiap karyawan restoran Kampoeng Kopi Banaran Bawen.

Metode pengumpulan data menggunakan skala stres kerja Parker dan Decotiis (1983) yang terdiri dari 13 item dengan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,71-0,82. Selain itu skala *Hardiness* dari Kobasa (1979) yang sebelumnya telah dimodifikasi oleh Jimenez, Munoz, Hernandez, & Blanco (2014) skala tersebut terdiri dari 15 item memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,74-0,81. Pengumpulan data stres kerja menggunakan skala likert dengan skor 1-5 mulai dari “sangat tidak setuju” sampai dengan “sangat setuju”, sedangkan *hardiness* menggunakan skala likert dengan skor 1-4 mulai dari “sangat tidak setuju” sampai dengan “sangat setuju. Setelah dilakukannya pengujian terhadap item pada setiap variabel dengan menguji reliabilitas dan diskriminasi item mendapatkan hasil bahwa pada variabel *hardiness* terdapat 1 item yang tidak valid yaitu pada item nomor 13 yang memiliki corrected item total sebesar 0.184 sehingga item tersebut dibuang. Sedangkan pada variabel stres kerja terdapat 2 item yang tidak valid yaitu item nomor 1 dan 10 yang pada setiap itemnya memiliki nilai sebesar 0.248 pada item nomor 1 dan 0.95 pada item nomor 10 sehingga kedua item pada stres kerja

tersebut dibuang dan tidak dipakai dalam proses pengolahan data.

Teknik pengujian yang juga digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal dengan menggunakan Shapiro Wilk karena jumlah responden kurang dari 50 dengan nilai signifikansi lebih dari 0.05 (nilai sig > 0.05), uji linearitas untuk mengetahui adanya hubungan yang linear antara kedua variabel dengan nilai sig. deviation > 0.05 dan uji korelasi untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak dengan nilai signifikansi < 0.05 dan nilai pearson correlation positif atau negatif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara hardiness dan stres kerja karyawan restoran Kampoeng Kopi Banaran Bawen yang dilakukan kepada 42 responden. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara hardiness dan stres kerja karyawan restoran Kampoeng Kopi Banaran Bawen. Hubungan tersebut terlihat dari nilai koefisien korelasi $r = -0.458$; $p = 0.002$ ($p < 0.05$).

Tabel 1. Korelasi Antara Hardiness dan Stres Kerja

		Hardiness	Stres Kerja
Hardiness	Pearson Correlation	1	-.458**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	42	42
Stres Kerja	Pearson Correlation	-.458**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil temuan tersebut disebabkan oleh pertama, sebagian besar karyawan menganggap bahwa dalam bekerja mereka memiliki hardiness yang dapat diandalkan untuk mengurangi munculnya stres kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh temuan Septianingsih dan Iqbal (2021) yang menyatakan bahwa faktor karakter

kepribadian hardiness diprediksi dapat mengurangi efek negati dari stres kerja.

Kedua, sebagian karyawan menjelaskan bahwa mereka terbiasa dalam mewujudkan hardiness ketika mereka menghadapi tekanan kerja, sehingga mereka dapat mengurangi terjadinya stres kerja. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Sadeghpour, Moghadam

dan Namnabati (2023) menunjukkan hasil bahwa *Hardiness* Model Kobasa dan Maddi meningkatkan *hardiness* dan menurunkan persepsi stres perawat, artinya jika semakin tinggi *hardiness* pada karyawan maka semakin rendah stres kerja yang dirasakan karyawan, begitu juga sebaliknya jika semakin rendah *hardiness* pada karyawan maka semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan di Restoran Kampoeng Kopi Banaran Bawen. Menurut Fridayanti, Permatasari, dan Hambali (2021) *hardiness* dapat mengarahkan seseorang untuk merubah stres dalam situasi yang tidak mengandung tekanan sehingga stres yang dirasakan menjadi rendah dan dapat mengurangi gejala timbulnya stres kerja. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan juga diketahui bahwa nilai rata-rata dari *hardiness* lebih tinggi dibanding dengan stres kerja. Hal ini menandakan bahwa karyawan restoran Kampoeng Kopi Banaran sudah bisa mengelola stresnya dengan baik dan mampu menerapkan kepribadian *hardiness* dalam kehidupan sehari-hari. Bagi seorang yang memiliki *hardiness* yang tinggi mereka memiliki komitmen untuk yakin pada orang disekitar dan lingkungannya sehingga akan menganggap suatu permasalahan merupakan tantangan yang wajar dan memiliki control diri dalam apa yang akan terjadi dalam hidupnya (Wahdaniyah dan Miftahuddin,

2018). Dalam hal ini berarti bahwa karyawan restoran Kampoeng Kopi Banaran sudah bisa berdamai dengan lingkungannya sehingga mereka mengetahui hal yang harus dilakukan dalam menghadapi permasalahan yang serupa di tempat kerja, hal tersebut juga membuat mereka lebih semangat dalam bekerja, terlebih banyak dari karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun. Karyawan yang memiliki *hardiness* tinggi cenderung dapat memaknai pekerjaannya menjadi suatu hal yang menyenangkan (Riyanti & Rahmandani, 2020).

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan juga diketahui bahwa nilai rata-rata dari *hardiness* hal tersebut terjadi karena karyawan menganggap dengan adanya penelitian ini akan menghambat pekerjaan mereka, selain itu mereka juga merasa malas untuk berpartisipasi. Karena hal tersebut peneliti membutuhkan cara lebih untuk membujuk karyawan secara personal dalam pengisian kuesioner dengan cara bekerja sama dengan atasan disana untuk membujuk karyawan. Saran bagi peneliti selanjutnya yaitu peneliti dapat melakukan strategi lain yang lebih efektif agar subjek bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian. cara yang mungkin dapat dilakukan oleh peneliti selanjutnya dengan melakukan pendekatan lebih lanjut secara personal dengan memberikan iming-iming berupa imbalan

bagi subjek yang telah bersedia membantu dalam proses penelitian.

Keterbatasan dari penelitian ini yaitu dari sampel yang diterima terlalu kecil dan tidak mencakup seluruh populasi yang juga relatif sedikit. Hal tersebut dikarenakan banyaknya karyawan yang enggan untuk ikut serta dalam penelitian ini sehingga hasil dari penelitian ini kurang menggambarkan hubungan dari *hardiness* dan stres kerja secara keseluruhan di restoran Kampoeng Kopi Banaran Bawen.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hipotesis penelitian ini diterima yaitu ditemukan hubungan negatif dan signifikan antara *hardiness* dengan stres kerja karyawan restoran Kampoeng Kopi Banaran Bawen. Dengan demikian berarti bahwa semakin tingginya *hardiness* yang dimiliki oleh karyawan maka stres kerja yang dialaminya semakin rendah dan jika *hardiness* yang dimiliki oleh karyawan rendah maka stres kerja yang dialaminya semakin tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdusshomad, A. (2021). Gaya hidup nongkrong di kafe dan perilaku gosip sebagai kontrol sosial. *Al-Adabiya: Jurnal Kebudayaan Dan Keagamaan*, 16(1), 57-68. doi: 10.37680/adabiya.v16i1.593
- Asadi, S., S. & Afshar, E.,K. (2021). Relationship of *hardiness* with self-efficacy and job stress among healthcare network employees. *Journal of Health Research in Community*, 6(4), 75-85.
- Dewi, C. L. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan beserta sumber dan solusinya.
- Fridayanti, Permatasari, A., & Hambali, A. (2021). Peran *hardiness* sebagai moderator dalam pengaruh job insecurity terhadap job stress. *PSYMPATHIC Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 101-116. doi: 10.15575/psy.v8i1.12197
- Ghofur, A., & Irwanto, J. (2019). Dampak stres kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT. Mustika Buana Sejahtera di Lumajang. *Jobman: Journal of Organization and Business Management*, 2(2), 89-94.
- Harcahyo, R. B., Athanasius, S. S., & Kusdiartini, V. (2021). Pengaruh green product, servicescape dan kualitas layanan terhadap kepuasan konsumen pada resto berbasis alam. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Akuntansi dan Perpajakan (Jemap)*, 4(2), 236-254.
- HSE. (2021). *Work-related stress, anxiety or depression statistics in Great Britain, 2021*

- Irfad, A., Sanusi, F., & Mukhsin, M. (2021). Manajemen beban kerja, konflik kerja dan stres kerja: pengaruhnya terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai intervening di PT Harapan Teknik Shipyard. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 5(1), 16-32. doi: 10.48181/jrbmt.v5i1.11538
- Jimenez, M. B., Munoz, R. A., Hernandez, G. E., & Blanco, L. M. (2014). Development and validation of the occupational *hardiness* questionnaire. *Psicothema*. doi: 10.7334/psicothema2013.49
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: an inquiry into *hardiness*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1-11. doi: 10.1037/0022-3514.37.1.1
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). *Hardiness* and health: a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168-177. doi: 10.1037/0022-3514.42.1.168
- Niknam, M. (2021). The effect of psychological capital intervention model on nurses job stress and *hardiness*. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 22(3), 107-119. doi: 10.30486/jsrp.2020.1877456.2029
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational, Behavior and Human Performance*, 32, 160-177. doi: 10.1016/0030-5073(83)80145-9
- Rico, Kusmana. (2018). *Hubungan antara Hardiness dengan Stres Kerja pada Kolektor di FIFGroup Cabang Bekasi II*. Undergraduate thesis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
- 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), 505-514. doi: 10.14710/empati.2019.26491
- Sadeghour, M., Moghadam, M. F., & Namnabati, M. (2023) The impact of kobasa and maddi *hardiness* model on stress and *hardiness* of irian pediatric nurses: a clinical trial study. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 26(1), 42-46. doi: 10.4103/ijnmr.IJNMR_128_20
- Samura, M. D., & Sitompul, F. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan. *Jurnal Inovasi Kesehatan Masyarakat*, 1(2), 52-59. doi: 10.36656/jikm.v1i2.283.
- Saputra, I. M. R. A., & Suarya, L. M. K. S. (2019). Peran stres akademik dan *hardiness* terhadap kecenderungan gangguan psikofisiologis pada mahasiswa kedokteran tahun pertama. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(1), 31-43.
- Septianingsih, W., & Iqbal, M. (2021). Karakter kepribadian tahan banting (*hardiness*) sebagai prediktor stres kerja (work stress) pada anggota polri. *Psychology Journal of Mental Health*, 3(1), 56-69.
- Teoh, K. B., Cordova, M., Ng, Y. H., Lee, G. S., Choy, J. F., Kee, D. M. H., ... & Warriar, U. (2021). Factors affecting job stress among employees in bin chen parts private limited company. *Asia Pacific Journal of Management and Education*

(*APJME*), 4(1), 18-27. doi:
10.32535/apjme.v4i1.1051

Wahdaniyah, N., & Miftahuddin. (2018).
Pengaruh *hardiness*, beban kerja, dan
faktor demografi terhadap stres kerja
guru. *TAZKIYA Journal of Psychology*,
6(1), 6

