

Pengaruh Manajemen Stress Terhadap Psychological Well Being Pada Karyawan Di Rs Kartika Husada Tambun

Chinta Aryuliana Kinanti¹, Arfian², Andreas Corsini Widya Nugraha³
^{1,2,3}Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi: e-mail: 201810515033@mhs.ubharajaya.ac.id

Submitted: **08/06/2025**; Accepted: **14/07/2025**

Abstract

This study aims to examine the effect of stress on psychological well-being among employees at Kartika Husada Hospital in Tambun. The research is based on the high levels of work-related pressure experienced by hospital employees, including excessive workload, long working hours, and emotionally intense interactions with patients, which potentially reduce their psychological well-being. This study uses a quantitative method with data collected through questionnaires, consisting of a stress scale and a psychological well-being scale. A total of 101 employees participated as respondents, selected using stratified random sampling. The Spearman's rho correlation test showed a very strong and significant relationship between stress and psychological well-being, with a correlation coefficient of $\rho = 0.837$ and a significance value of $p = 0.000$. These results indicate that lower stress levels are associated with higher psychological well-being. The findings highlight the importance of stress management in maintaining mental balance and enhancing the quality of life of employees working in high-pressure environments such as hospitals.

Keywords: stress, psychological well-being, hospital employees, mental health

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres terhadap psychological well being pada karyawan di RS Kartika Husada Tambun. Latar belakang penelitian ini didasari oleh tingginya tekanan kerja yang dialami karyawan rumah sakit, seperti beban kerja berlebih, jam kerja panjang, dan interaksi emosional yang intens dengan pasien, yang berpotensi menurunkan kesejahteraan psikologis mereka. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang terdiri dari skala stres dan skala psychological well being. Responden berjumlah 101 orang karyawan yang dipilih menggunakan teknik stratified random sampling. Hasil uji korelasi Spearman menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara stres dan psychological well being, dengan nilai koefisien korelasi sebesar $\rho = 0,837$ dan nilai signifikansi $p = 0,000$. Artinya, semakin rendah tingkat stres yang dialami, maka semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian ini menunjukkan pentingnya manajemen stres dalam menjaga keseimbangan mental dan meningkatkan kualitas hidup karyawan di lingkungan kerja yang penuh tekanan seperti rumah sakit.

Kata kunci: stres, psychological well being, karyawan rumah sakit, kesejahteraan psikologis.

Pendahuluan

Rumah sakit adalah salah satu fasilitas kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara prima. Rumah sakit sebagai suatu instansi pelayanan kesehatan diharapkan mampu memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, sehingga dapat memberikan kepuasan kepada konsumen. Untuk mendapatkan pelayanan yang maksimal maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas karena berkaitan dengan kinerja karyawan rumah sakit, kesehatan mental, dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Karyawan rumah sakit seperti para tenaga medis sering kali berada dalam situasi yang penuh tekanan, dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi, jam kerja yang panjang, serta beban emosional yang besar akibat interaksi dengan para pasien dan keluarga pasien. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal utama yang paling berpengaruh terhadap diri karyawan adalah psychological well being mereka.

Psychological well being adalah kondisi dimana seseorang merasa sejahtera secara psikologis dan mampu menjalani hidup dengan positif dan bermakna (Hardjo & Novita, 2015). Orang dengan psychological well being yang baik cenderung memiliki pandangan yang positif terhadap diri sendiri, hubungan dengan orang lain, dan kehidupan secara keseluruhan. Psychological well being dapat dicapai apabila individu berupaya untuk mewujudkan tujuan hidupnya hingga dapat mengembangkan diri serta mampu mewujudkan kebahagiaan yang disertai dengan pemaknaan hidup (Noviasari & Dariyo, 2016). Seseorang dengan psychological well being yang baik mampu menerima dirinya apa adanya, termasuk kelebihan dan kekurangannya. Selain itu, ia juga dapat menjalin hubungan yang sehat dengan orang lain, seperti memiliki empati, pengertian, dan kemampuan untuk menjaga hubungan yang harmonis (Jelita, Esra Sidabutar, 2024).

Karyawan yang memiliki psychological well being yang baik cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, serta lebih mampu menghadapi tantangan. Ciri-ciri individu yang memiliki psychological well being adalah keinginan untuk terus belajar, tumbuh dan berkembang dengan kesejahteraan psikologis yang dimiliki, individu akan selalu berusaha menjadi versi terbaik dari dirinya, baik dalam keterampilan, pengalaman, maupun kepribadiannya (Washinta & Hadi, 2021). Serta individu yang memiliki kesejahteraan psikologis biasanya memiliki tujuan atau arah hidup yang jelas merasa bahwa hidupnya memiliki arti dan berusaha untuk mencapai hal-hal yang dianggap penting karena termotivasi dan merasa puas dengan kehidupannya meskipun menghadapi tantangan (Izzati, 2019).

Dampak positif yang dirasakan apabila memiliki psychological well being yang baik yaitu individu cenderung lebih sering merasakan emosi positif seperti kebahagiaan, rasa syukur, dan optimisme. Emosi ini membuat mereka lebih mudah menikmati pekerjaan, merasa lebih terlibat, dan merasa puas. Psychological well being yang tinggi membuat individu lebih mampu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan. Hubungan interpersonal yang sehat

menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, sehingga meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan (Ganna & Sholichah, 2022).

Pada sebuah organisasi dalam memotivasi para karyawannya agar dapat meningkatkan kinerjanya dengan menggunakan berbagai cara diantaranya yaitu memberikan penghargaan (imbalan atau intensif). Hal ini dilakukan untuk mempertahankan karyawan agar meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Tujuan pemberian intensif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan finansial yang melebihi upah dan gaji standar.

Ketika psychological well being meningkat, maka kepuasan kerja juga naik secara konsisten. Sebaliknya, jika psychological well being terganggu (misalnya karena stres yang berlebihan atau konflik ditempat kerja) maka kinerjanya cenderung akan menurun. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, peningkatan tingkat absensi, dan menurunnya kesejahteraan karyawan yang akan memberikan dampak yang cukup signifikan bagi individu maupun perusahaannya (Rochani, 2020).

Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh semua pekerja, baik tingkat pimpinan maupun para pelaksana. Stres bekerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Akan tetapi perubahan kondisi lingkungan organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap tingkat stres karyawan yang berdampak pada penurunan kepuasan dan kinerja karyawan yang mengarah pada timbulnya keinginan untuk pindah kerja sehingga mengakibatkan turnover pada perusahaan (Wulandari et al., 2020).

Stres kerja adalah respon fisik, emosional, psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan sumber daya atau kemampuan individu untuk mengatasinya (Puspitasari, 2020). Stres dilingkungan kerja tidak dapat dihindarkan, yang dapat dilakukan adalah bagaimana cara mengatasi, mengelola, dan mencegah terjadinya stres tersebut, sehingga tidak mengganggu pekerjaan.

Menurut (Alfian et al., 2021) stres sebagai hubungan antara individu dan lingkungannya yang dinilai melebihi sumber daya individu serta membahayakan kesejahteraan. Stres dapat bersifat positif (eustres) yang memotivasi individu untuk bertindak dan berkembang, atau negatif (distres) yang dapat mengganggu fungsi fisik dan mental.

Dampak negatif dari stres kerja tersebut dapat berupa rendahnya produktifitas, minimnya kreativitas, kurangnya motivasi, pengambilan keputusan yang tidak efektif, kualitas komunikasi antar karyawan yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, bahkan munculnya tindakan kekerasan dalam lingkungan kerja (Saleh, 2018). Stres yang bersifat positif, seperti memotivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik dengan cara mengubah persepsi karyawan sehingga mencapai prestasi dan kinerja yang baik (Rochani, 2020). Stres kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stres kerja akan merasakan frustrasi, emosional, dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat

memicu adanya kegagalan dalam organisasi dan dapat mengganggu satu sama lain. Karena stres adalah respon fisiologis, psikologis, dan perilaku yang muncul ketika individu merasa tidak mampu memenuhi tuntutan yang dihadapinya (Rachman Kuswartanti, 2023).

Dampak dari stres kerja dapat menimbulkan beberapa konsekuensi kepada fisik seseorang seperti menjadi mudah kelelahan, mengalami gangguan tidur, sakit kepala, dan penyakit jantung. Stres kerja juga dapat menimbulkan kecemasan yang berlebih kepada individu, menurunnya kepuasan kerja dan bahkan dapat menyebabkan depresi pada seseorang (Nufuus & Karneli, 2021).

Stres kerja dan kesejahteraan psikologis merupakan dua variabel yang saling berkaitan erat, sebagaimana didukung oleh berbagai temuan empiris baik nasional maupun internasional. Penelitian sebelumnya secara konsisten menunjukkan bahwa stres kerja yang tidak terkelola berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Sebagai contoh, penelitian oleh Panggabean & Haris (2022) menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan kesejahteraan psikologis di kalangan penerjemah lepas di Indonesia. Dalam studi ini, pekerja yang mampu mengelola stres dengan baik memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi. Hasil ini sejalan dengan studi oleh Leonardi & Astuti (2023) yang menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi berbanding terbalik dengan kesejahteraan psikologis guru di Jakarta, di mana tekanan kerja yang intens mengurangi aspek positif kesejahteraan psikologis seperti pengendalian diri, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi.

Rahmawati & Trisno Putri (2021) menjelaskan bahwa pelatihan mindfulness telah terbukti efektif dalam mengurangi stres dan sekaligus meningkatkan kesejahteraan psikologis pekerja muda di sektor informal. Sementara itu, dalam konteks internasional, Tsalasah et al. (2020) menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi menurunkan kesejahteraan karyawan di perusahaan swasta dan berdampak langsung pada produktivitas dan komitmen kerja. Sebuah studi oleh Issom & Raisata (2017) semakin menguatkan temuan ini, menjelaskan bahwa guru honorer yang mengalami tingkat stres tinggi menunjukkan kesejahteraan psikologis yang rendah, yang ditandai dengan ketidakpuasan hidup, kurangnya makna dalam pekerjaan, dan menurunnya hubungan interpersonal.

Menurut Highley (dalam Cox 1996) perawat merupakan profesi yang penuh dengan stres, berdasarkan hasil dari observasinya bahwa setiap hari perawat berhadapan dengan pasien yang menderita penyakit kronis, kematian, banyak tugas-tugas yang penuh dengan tekanan dan tidak menyenangkan, serta sering diremehkan. Rumah sakit memang ruang yang penuh dengan stres karena banyak pasien yang datang dalam kondisi yang bermacam-macam. Karakteristik pasien yang datang ke rumah sakit yaitu pasien gawat darurat, maupun pasien yang tidak memenuhi kriteria kegawatdaruratan karena tidak ada pelayanan kesehatan lain yang dapat mengatasi, contohnya pada waktu sore dan tengah malam.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (2007) menunjukkan sebanyak 50,9% perawat Indonesia yang bekerja mengalami stres kerja, sering merasa kelelahan, pusing, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta

penghasilan yang tidak memadai. Munculnya stres kerja dapat diatasi dengan upaya-upaya seperti menganalisa perbandingan jumlah pasien dan karyawan yang bekerja di rumah sakit, analisa kesesuaian kemampuan karyawan dalam bekerja. Apabila stres kerja nampak pada karyawan, maka perlu dilakukan intervensi terkait masalah tersebut, pihak manajemen rumah sakit dapat melakukan pelatihan tentang manajemen stres. Solusi-solusi tersebut dapat berguna bagi peningkatan mutu pelayanan (Antonius, 2019).

Berdasarkan hasil dari wawancara terbuka yang peneliti lakukan dengan beberapa karyawan di RS Kartika Husada Tambun pada tanggal 23 Februari 2025, bahwa 7 dari 10 orang mengalami adanya keluhan dalam melakukan pekerjaan, yaitu mereka seringkali merasa stres pada saat bekerja, karena sering kali berada dalam situasi yang penuh tekanan, dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi, jam kerja yang panjang (long shift), pendapatan yang rendah, serta beban emosional yang besar akibat interaksi dengan pasien dan keluarga pasien. Selain itu juga kondisi fisik yang mereka rasakan yaitu rasa lelah badan dan tidak bugar. Gejala ini merupakan gejala fisik dari stres kerja.

Apabila gejala stres tersebut menumpuk maka dapat menyebabkan sakit dan akan mengganggu karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kondisi diatas dapat memicu terjadinya stres kerja. Apabila karyawan mengalami stres kerja, maka akan Memengaruhi tingkat psychological well being. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Stres dengan Psychological well-being pada karyawan di RS Kartika Husada Tambun.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Penelitian ini menggunakan jenis metode kuantitatif dengan maksud untuk mencari pengaruh antara variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat). Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji suatu teori yang di teliti secara objektif dengan melakukan sebuah uji coba terhadap variabel-variabel yang diteliti untuk melihat hubungan diantara kedua variabel tersebut (Jhon, W, 2015). Penelitian berfokus untuk menjelaskan suatu fenomena yang terjadi pada populasi dan menekankan pada validitas instrumen penelitian.

Populasi dan Sampel

Menurut Periantalo (2016) populasi adalah subjek yang digeneralisasi dari hasil suatu penelitian tersebut. Populasi dapat berupa individu, kelompok, dan karakteristik pribadi yang menjadi fokus penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di RS Kartika Husada Tambun dengan jumlah 101 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk penelitian. dalam penelitian ini, teknik pemilihan sampel yang akan digunakan adalah purposive sampling, yaitu dimana teknik pengambilan data dengan menentukan sampel yang sudah ditentukan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Profil Responden

Tabel 1. Profil Responden

	Profil	N	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	66	65,34 %
	Laki-laki	35	34,66 %
	Total	146	100%

Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini, dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan reliabilitas guna memastikan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan memiliki kemampuan untuk mengukur konstruk yang tepat dan konsisten. Pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS 26 sebagai berikut :

Tabel 2. Reliabilitas Skala Penelitian

	Skor Reliabilitas	Keterangan
Stres	.747	Reliabel
Psychological Well Being	.738	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut yang berisi mengenai reliabilitas skala penelitian, diketahui bahwa kedua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan hasil informasi yang dapat diterima dan dinyatakan reliabel. Skala stres memperoleh skor reliabilitas sebesar 0,747, sedangkan skala psychological well being memiliki skor reliabilitas sebesar 0,738. Nilai reliabilitas ini diperoleh menggunakan uji Cronbach's Alpha, yang merupakan salah satu metode paling umum untuk mengukur konsistensi internal suatu instrumen.

Menurut panduan interpretasi nilai reliabilitas, skor di atas 0,7 menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi yang baik dan layak digunakan dalam penelitian. Dengan demikian, baik skala stres maupun skala kesejahteraan psikologis dinyatakan reliabel, karena masing-masing memiliki nilai di atas ambang batas minimum 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa item-item dalam masing-masing skala saling menyusut secara konsisten dalam mengukur konstruksi yang dimaksud.

Keandalan instrumen ini memperkuat validitas temuan penelitian, karena data yang diperoleh berasal dari alat ukur yang dapat dipercaya. Oleh karena itu, hasil analisis yang dilakukan terhadap variabel stres dan psychological well being dapat dianggap sah, karena didasarkan pada pengukuran yang stabil dan konsisten.

Uji Asumsi Penelitian

Tabel 3. Uji Asumsi Penelitian

	Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnov	Uji Linearitas Deviation From Linearity
Sig.	.000	.001
Keterangan	Uji Asumsi Tidak Terpenuhi	Uji Asumsi Tidak Terpenuhi

Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini berada di bawah batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas tidak terpenuhi. Selanjutnya hasil uji linearitas berdasarkan nilai *Deviation From Linearity* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai ini juga lebih kecil dari 0,05, yang berarti terdapat penyimpangan dari linearitas. Oleh karena itu, asumsi linearitas juga tidak terpenuhi. Dengan demikian, uji korelasi non-parametrik akan dilakukan sebagai dasar uji asumsi pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji korelasi pada penelitian ini dilakukan dengan uji korelasi non-parametrik yaitu uji korelasi Spearman's rho sebagai berikut :

Gambar 1. Uji Hipotesis

Correlations

		X	Y
Spearman's rho	X	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.837**
		N	.000
Y	Y	Correlation Coefficient	.837**
		Sig. (2-tailed)	1.000
		N	.000

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

Berdasarkan output korelasi yang menggunakan uji Spearman's rho, diperoleh koefisien korelasi antara variabel X dan Y sebesar 0,837 dengan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000. Nilai koefisien ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,01 menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 1%. Artinya, terdapat hubungan yang nyata dan tidak terjadi secara kebetulan antara variabel X dan Y dalam sampel penelitian sebanyak 101 responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif yang sangat kuat dan

signifikan antara variabel X dan Y. Hubungan ini menunjukkan bahwa peningkatan pada variabel X cenderung diikuti oleh peningkatan pada variabel Y.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara stres dan psychological well being pada karyawan RS Kartika Husada Tambun. Nilai koefisien korelasi Spearman sebesar $r = 0,837$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ mengindikasikan adanya hubungan positif yang sangat kuat secara statistik. Temuan ini mengisyaratkan bahwa ketika stres dapat dikelola dengan baik, maka tingkat psychological well being juga akan meningkat secara signifikan. Dalam konteks psikologi kerja, hasil ini menegaskan pentingnya manajemen stres sebagai komponen esensial dalam menjaga kesehatan mental dan fungsi adaptif individu di lingkungan kerja yang menuntut, seperti rumah sakit.

Psychological well being merujuk pada kondisi optimal individu dalam menjalani kehidupan secara utuh, mencakup dimensi seperti penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi (Ryff, 1989). Stres yang tidak terkendali dapat mengganggu hampir seluruh dimensi tersebut, terutama dalam aspek penguasaan lingkungan dan regulasi emosi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa pengelolaan stres yang baik secara langsung berdampak pada peningkatan aspek-aspek utama psychological well being.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya. Sebuah studi oleh Bano & Jha (2012) menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi berdampak negatif pada psychological well being di kalangan karyawan rumah sakit, di mana individu yang mampu mengelola stres dengan strategi coping yang adaptif cenderung memiliki kesejahteraan mental yang lebih baik. Penelitian Kaur (2013) menyatakan bahwa manajemen stres yang efektif melalui teknik relaksasi dan dukungan sosial mampu menurunkan gejala tekanan psikologis serta meningkatkan parameter psychological well being.

Dalam kerangka teori Job Demands-Resources (JD-R), stres kerja merupakan konsekuensi dari kesinambungan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki individu. Bila tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan adaptasi individu dan tidak diimbangi oleh dukungan organisasi atau strategi penguatan diri, maka hal ini akan menyebabkan penurunan kesejahteraan, kelelahan, bahkan gangguan psikologis yang lebih serius. Model ini menggarisbawahi pentingnya organisasi menyediakan sumber daya internal dan eksternal yang dapat membantu karyawan mengelola stres dengan lebih efektif. Dalam konteks RS Kartika Husada Tambun, ini berarti institusi perlu memperhatikan tidak hanya faktor beban kerja, tetapi juga sistem dukungan psikologis dan sosial bagi karyawannya. Meskipun hasil korelasi ini sangat kuat dan signifikan, penting untuk diingat bahwa korelasi tidak berarti kausalitas. Artinya, meskipun terdapat hubungan erat antara stres dan psychological well being, belum dapat disimpulkan secara pasti bahwa satu variabel menyebabkan perubahan pada yang lain tanpa dukungan dari desain penelitian eksperimental atau longitudinal. Oleh karena itu, penelitian

lanjutan yang menggunakan pendekatan kausal-komparatif atau eksperimen sangat disarankan untuk mendalami sejauh mana stres dapat memberikan dampak nyata terhadap psychological well being secara langsung.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan dasar yang kuat bagi manajemen rumah sakit untuk mengembangkan strategi pengelolaan stres yang terstruktur. Program seperti pelatihan manajemen stres, mindfulness, konseling psikologis, hingga intervensi berbasis kelompok dapat menjadi langkah nyata untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Penerapan program ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga berpotensi meningkatkan kinerja tim, menurunkan angka kelelahan kerja, dan menciptakan iklim kerja yang lebih sehat serta produktif di lingkungan rumah sakit.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara stres dan psychological well being pada karyawan RS Kartika Husada Tambun. Nilai koefisien korelasi Spearman sebesar $\rho = 0,837$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ menunjukkan bahwa stres memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan psychological well being karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami karyawan atau semakin baik kemampuan mereka dalam mengelola stres, maka semakin tinggi pula tingkat psychological well being yang mereka alami. Temuan ini memperkuat teori dan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa stres kerja yang tidak terkelola dapat berdampak negatif terhadap keseimbangan emosional, motivasi kerja, dan kualitas hidup secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Amanda, D. (2024). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Psychological Well-Being pada Pegawai Kantor Desa Sidodadi Ramunia.
- Bano, B., & Jha, R. K. (2012). Organizational role stress among public and private sector employees: a comparative study. *Lahore Journal of Business*, 1(1), 23–36.
- Biggs, A., Brough, P., & Drummond, S. (2017). Lazarus and Folkman's Psychological Stress and Coping Theory. *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice*. John Wiley & Sons, Ltd.
- Breslau, N., Davis, G. C., Andreski, P., Peterson, E. L., & Schultz, I. R. (1997). Sex Differences in Posttraumatic Stress Disorder. *Archives of General Psychiatry*, 54, 1044–1048.
- Hardjo, S., & Novita, E. (2015). Hubungan Dukungan Sosial Dengan Psychological Well-Being Pada Remaja Korban Sexual Abuse. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 7(1), 12–19.
- Issom, M., & Raisata, N. (2017). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Guru Honorar. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 45–52. <https://doi.org/10.22146/jpsi.25630>
- Izzati, U. A. M. P. (2019). Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Pada Guru. *Ilmu Pendidikan PKN Dan Sosial Budaya*, 3 no 2.

- Kaur, J. (2013). Role of psychological well being and its impact on the motivational level of the employees in IT sector. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 2(6), 43–51.
- Leonardi, A., & Astuti, S. I. (2023). The effect of work stress on psychological well-being among social workers in Indonesia. *International Journal of Psychology Research*, 16(1), 33–42. <https://doi.org/10.5430/ijpr.v16n1p33>
- Noviasari, N., & Dariyo, A. (2016). Hubungan Psychological Well-Being Dengan Penyesuaian Diri Pada Istri Yang Tinggal Di Rumah Mertua. *Psikodimensia: Kajian Ilmiah Psikologi*, 15(1), 134–151.
- Panggabean, N. H., & Haris, A. (2022). Pengaruh Psychological Well-Being dan Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Anggota Himpunan Penerjemah Indonesia. *Journal of Education Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(1), 231–239. <https://doi.org/DOI:10.34007/jehss.v5i1.1189>
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Purnama, S. (2016). Metode Penelitian Dan Pengembangan (Pengenalan Untuk Mengembangkan Produk Pembelajaran Bahasa Arab). *Literasi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 19–32.
- Puspitasari, W. (2020). Manajemen Stres Kerja Pustakawan Terhadap Layanan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Semarang Selama Pandemi. *Information Science And Library*, 1(2), 24–31.
- Rahmawati, N. P., & Trisno Putri, D. A. (2021). Pelatihan mindfulness untuk menurunkan stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis pada pekerja muda. *Jurnal Intervensi Psikologi*, 13(2), 67–76. <https://doi.org/10.20885/intervensi.vol13.iss2.art3>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6).
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *The Structure of Psychological Well-Being Revisited*, 69(4), 719–727.
- Saleh, A. R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sarwono, S. W. (2009). *Pengantar Psikologi Umum*. PT Raja Grafindo Persada.
- Tsalasah, S. Y., Lestari, I., & Hamidah, H. (2020). Work stress and its relationship with psychological well-being among factory workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(2), 122–130. <https://doi.org/10.1037/ocp0000178>
- Twenge, J. M. (2019). More Time on Technology, Less Happiness? Associations Between Digital Media Use and Psychological Well-being. *Current Directions in Psychological Science*, 28, 372–379.

- 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. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1331-1340>
- Wulandari, R., Putri, N., & Laksona, A. (2020). Socioeconomic Disparities in Antenatal Care Utilisation in Urban Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 14(2), 498–514.