

PENGARUH STRES KERJA DAN STRATEGI COPING TERHADAP KETAHANAN PSIKOLOGIS PEKERJAAN PADA F&B INDUSTRY

Rizal Ardiansyah¹, Kartika Nuradina², Pras Rendy³

Psikologi, Universitas Indonesia Membangun, Kota Bandung, Indonesia

rizalardiansyah@student.inaba.ac.id¹, kartika.nuradina@inaba.ac.id², pras.rendi@inaba.ac.id³

Abstrak

Industri makanan dan minuman (F&B) dicirikan oleh lingkungan kerja yang menuntut kecepatan kerja, hasil dan target kerja yang dapat membuat karyawan terpapar stres kerja yang berpotensi mempengaruhi ketahanan psikologis mereka., penelitian ini mengkaji pengaruh stres kerja dan strategi koping terhadap ketahanan psikologis di kalangan karyawan PT. X. Desain penelitian kuantitatif mempergunakan metode survei guna melakukan pengumpulan data dari karyawan. Instrumen penelitian dilakukan pengujian serta terbukti valid dan reliabel sebelum analisis data. Analisis regresi linier berganda dilakukan guna melakukan pengujian hubungan antar variabel. Temuan studi mengindikasikan jika stres kerja serta strategi koping dengan bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap ketahanan psikologis, seperti yang ditunjukkan oleh nilai F sebesar 6,798 dengan tingkat signifikansi 0,002 ($p < 0,05$). Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) adalah 0,152, mengindikasikan jika stres kerja dan strategi koping dengan simultan menjelaskan 15,2% varians dalam ketahanan psikologis, sementara selebihnya 84,8% dikarenakan oleh faktor lain di luar cakupan studi yang dilaksanakan. Temuan ini mendukung Teori Transaksional Stres dan Koping, yang menunjukkan bahwa ketahanan psikologis karyawan dipengaruhi oleh interaksi antara stresor di tempat kerja dan mekanisme koping yang mereka gunakan. Studi ini menyoroti pentingnya menerapkan inisiatif organisasi yang bertujuan untuk mengelola stres kerja dan memperkuat strategi koping adaptif untuk meningkatkan ketahanan karyawan dan kesejahteraan secara keseluruhan di industri makanan dan minuman.

Kata Kunci: Stres Kerja, Strategi Koping, Ketahanan Psikologis, Teori Transaksional Stres dan Koping, Industri Makanan dan Minuman.

Abstract

The food and beverage (F&B) industry is characterized by a work environment demanding speed, results, and the meeting of targets—factors that can expose employees to work-related stress potentially affecting their psychological resilience. This study examines the influence of work stress and coping strategies on the psychological resilience of employees at PT. X. A quantitative research design was employed using a survey method to collect data from employees. The research instruments were tested and found to be valid and reliable before data analysis. Multiple linear regression analysis was conducted to examine the

relationships among the variables. The findings revealed that job stress and coping strategies simultaneously have a significant effect on psychological resilience, as indicated by an *F*-value of 6.798 with a significance level of 0.002 ($p < 0.05$). Furthermore, the coefficient of determination (R^2) was 0.152, indicating that job stress and coping strategies jointly explain 15.2% of the variance in psychological resilience, while the remaining 84.8% is attributable to other factors beyond the scope of this study. These findings support the Transactional Theory of Stress and Coping, suggesting that employees' psychological resilience is influenced by the interaction between workplace stressors and the coping mechanisms they employ. The study highlights the importance of implementing organizational initiatives aimed at managing job stress and strengthening adaptive coping strategies to enhance employee resilience and overall well-being in the F&B industry.

Keywords: Job Stress, Coping Strategies, Psychological Resilience, Transactional Theory of Stress and Coping, Food and Beverage Industry.

PENDAHULUAN

Industri *food and beverage* (F&B) adalah salah satu sektor jasa yang berkembang pesat dan memiliki kontribusi penting terhadap perekonomian. Industri ini meliputi beberapa jenis usaha misalnya restoran, kafe, hotel, dan layanan katering yang beroperasi dengan ritme kerja yang cepat dan berorientasi pada pelayanan pelanggan. Karakteristik pekerjaan di sektor ini sering kali menuntut pekerja untuk bekerja dalam tekanan waktu, menghadapi volume pelanggan yang tinggi, serta menjalankan tugas dengan standar pelayanan yang konsisten. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang signifikan bagi pekerja karena mereka harus mampu memenuhi tuntutan organisasi sekaligus menjaga kualitas pelayanan kepada pelanggan (Kim & Jogaratnam, 2010).

Industri makanan dan minuman di Indonesia memiliki perkembangan yang meningkat berdasarkan data Gabungan Pengusaha Makanan dan Minuman Indonesia (GAPMMI) mendata, sampai kuartal ketiga 2025 pertumbuhan industri ini hingga 6,49%, melewati target tahun sebelumnya di sekitar 5-5,5%. Pencapaian tersebut didukung peningkatan permintaan pada produk kuliner yang praktis. Dalam hal ini bidang usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) merupakan penggerak utama. Kontribusi UMKM pada Produk Domestik Bruto (PDB) nasional hingga berkisar 61,9%, dimana jumlah unit usaha lebih dari 65 juta pada pertengahan 2025 (Supatminingsih & Handayani, 2025). Jumlah ini menekankan andil strategis UMKM untuk menjadi penopang pertumbuhan perekonomian dan juga menyerap perubahan minat pelanggan yang signifikan di bidang industri makanan.

Tekanan kerja yang dialami pekerja dapat memunculkan stres kerja, yakni keadaan ketegangan psikologis yang timbul saat tuntutan pekerjaan dianggap lebih dari kemampuan individu dalam menanganinya. Dalam perspektif *Transactional Theory of Stress and Coping*, stres dipandang menjadi hasil dari interaksi pada manusia terhadap lingkungan. Lazarus dan Folkman menjelaskan bahwa individu akan melakukan proses penilaian kognitif terhadap situasi yang dihadapi, yang dikenal sebagai *cognitive appraisal*. Pada proses ini, individu mempunyai penilaian apakah sebuah kondisi merupakan ancaman, tantangan, atau situasi yang dapat dikendalikan. Apabila individu menilai tuntutan lingkungan sebagai sesuatu yang melampaui sumber daya yang dimilikinya, maka kondisi tersebut dapat memunculkan stres yang berdampak pada kesejahteraan psikologis (R. Lazarus & Folkman, 1984).

Berdasarkan data SHRM 2025 Insights: *Workplace Mental Health* menyatakan lebih dari 52% pekerja dikatakan sedang *burnout* atau kelelahan kerja kronis, sementara empat dari sepuluh pekerja menyatakan bahwa pekerjaan mereka memberikan pengaruh negatif pada kesehatan psikologis atau kesehatan mental. Kesehatan mental pada tempat kerja pun dijadikan sebagai fokus jutaan tenaga kerja di Indonesia. Menurut temuan *Survey Workplace*

Wellbeing Score Indonesia 2025, tingkat kesejahteraan mental tenaga kerja di Indonesia ada kurang dari rata-rata global yaitu senilai 50,98% berbanding 58,62%. Keadaan yang terjadi berpengaruh langsung terhadap produktivitas serta kesehatan pekerja yang mempunyai ciri-ciri yakni meningkatnya absensi serta menurunnya produktivitas kerja. Banyak karyawan yang dengan fisik hadir tetapi dalam hal mental mengalami kelelahan serta hilangnya semangat kerja (Alfajar & Hidayati, 2022). Untuk ada pada tekanan tersebut, seseorang biasanya menggunakan strategi coping guna melakukan pengelolaan stres yang terjadi. Strategi coping merujuk pada usaha kognitif maupun sikap yang dilaksanakan seseorang guna mengerjakan tuntutan internal ataupun eksternal yang dinilai menjadi tekanan. Lazarus dan Folkman mengemukakan bahwa strategi coping secara umum dapat dipisahkan menjadi dua kategori utama, yakni *problem-focused coping* yang bertujuan untuk mengatasi sumber masalah secara langsung, serta *emotion-focused coping* yang fokusnya terhadap pengelolaan respon emosional individu pada keadaan yang menekan (R. Lazarus & Folkman, 1984). Penggunaan strategi coping yang tepat bisa mendukung seseorang dalam menurunkan pengaruh negatif stress dan mendorong keterampilan beradaptasi pada tuntutan pekerjaan.

Selain kemampuan menghadapi stres melalui strategi coping, pekerja juga memerlukan ketahanan psikologis (*psychological resilience*) agar mampu bertahan dan beradaptasi dalam lingkungan kerja yang menuntut. Ketahanan psikologis mengacu terhadap keterampilan seseorang dalam bangkit lagi dari sesuatu yang menekan dan sulit serta mempertahankan fungsi psikologis yang sehat. Individu yang mempunyai tingkat ketahanan psikologis yang tinggi akan lebih dapat menghadapi tekanan kerja, mengontrol emosi secara efektif, dan tetap menunjukkan kinerja yang baik meskipun berada dalam situasi yang penuh tantangan (Connor & Davidson, 2003).

Studi ini bertujuan untuk mengungkap tekanan kerja yang terjadi di PT. X, dengan harapan penelitian ini dapat memberikan solusi untuk mengurangi tekanan kerja yang berdampak pada karyawan tersebut. Menurut temuan wawancara pada 15 orang pegawai pada tahun 2025 dengan masa kerja karyawan diatas 2 tahun, menunjukkan bahwa mayoritas responden mengungkapkan bahwasanya mereka bertanggung jawab terhadap kinerja dan produk yang dihasilkan sesuai standar operasional prosedur, namun karyawan kesulitan untuk memberikan saran dan masukan untuk perbaikan dan percepatan proses kerja. Ketika karyawan akan melakukan pelayanan yang tidak ada pada standar operasional prosedur, karyawan harus memberikan laporan kepada atasan untuk melakukan koordinasi dalam pengambilan keputusan sehingga memakan waktu yang cukup lama dalam durasi pelayanan karena masalah yang sama dan penyelesaian yang berbeda sehingga membuat karyawan merasakan tekanan bekerja secara tuntutan pelanggan dan prosedur yang tidak fleksibel. Beberapa masukan dari karyawan di terima dengan baik, akan tetapi dalam perjalanannya perubahan prosedur cukup lamban, sehingga karyawan menganggap bahwa masukan yang diberikan tidak berarti apa-apa.

Di sisi lain, sebagian karyawan mengungkapkan bahwa bekerja di PT. X menunjukkan kekeluargaan yang erat dan memiliki lingkungan kerja yang cukup baik karena PT. X selalu mengusung sistem kekeluargaan. Dalam hal ini sistem kekeluargaan ini akan memberikan dampak dalam tekanan kerja karena setiap individu selain kemampuan harus melakukan kedekatan dengan pimpinan. Kondisi ini cukup berdampak terhadap sistem kerja dibagian operasional. Dalam konteks industri F&B, ketahanan psikologis menjadi faktor penting karena pekerja sering menghadapi kondisi kerja yang dinamis, termasuk jam kerja yang tidak menentu, interaksi intensif dengan pelanggan, serta tuntutan pelayanan yang tinggi. Studi mengindikasikan jika stres kerja yang tinggi tanpa kemampuan coping yang memadai bisa mendorong risiko kelelahan emosional serta mendorong penurunan kesejahteraan psikologis pekerja (Taşkıran et al., 2024). Sebaliknya, pekerja yang memiliki strategi coping yang efektif cenderung lebih mampu mengelola tekanan kerja sehingga memiliki tingkat ketahanan psikologis yang lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 15 karyawan pada tahun 2026 sebanyak 11 karyawan mengungkapkan bahwa mengalami tekanan dan ketahanan psikologis yang terganggu, hal ini diakibatkan tuntutan kerja dan prosedur yang dinilai terlalu panjang sehingga penyelesaian masalah tidak bisa diselesaikan dengan cepat. Sementara itu, 4 karyawan mengungkapkan bahwa tidak mengalami tekanan dalam bekerja dan tidak terganggunya ketahanan psikologis dan relatif stabil dalam menyelesaikan masalah. Karyawan yang tidak terganggu ketahanan psikologis memiliki kemampuan untuk tetap tenang, fokus, dan tidak mudah menyerah saat menghadapi masalah berat. Coping sebagai perilaku individu dalam menurunkan serta menghilangkan rasa tegang mentalnya pada keadaan stres membebani kehidupan individu tersebut (Fatima & Risnawaty, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, hubungan antara stres kerja, strategi coping, dan ketahanan psikologis menjadi penting untuk dikaji lebih lanjut dalam konteks industri F&B. *Perspektif Transactional Theory of Stress and Coping* memberikan kerangka konseptual yang menjelaskan bahwa respon individu terhadap stres dipengaruhi oleh proses penilaian kognitif serta strategi coping yang digunakan. Sehingga, studi yang dilaksanakan mempunyai tujuan dalam mengkaji dampak stres kerja serta strategi coping pada ketahanan psikologis pekerja pada industri *food and beverage* (F&B). Hasil studi yang dilaksanakan diinginkan mampu memberikan sumbangan untuk pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi serta memberikan masukan untuk organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis pekerja.

Penelitian ini hanya menguji variabel stres kerja dan strategi coping menjadi variabel independen dan ketahanan psikologis menjadi variabel dependen. Penelitian ini mempergunakan pendekatan kuantitatif untuk melakukan pengujian hubungan antarvariabel dengan sistematis serta terukur. Pendekatan kuantitatif memberikan kemungkinan peneliti memperoleh data berbentuk angka yang bisa dilakukan analisis statistik guna menguji hipotesis penelitian (Judijanto et al., 2024). Analisis data yang dipergunakan pada studi yang dilaksanakan yaitu analisis regresi linier berganda yang mempunyai tujuan dalam mengidentifikasi dampak stress kerja serta strategi coping pada ketahanan psikologis pekerja baik dalam hal parsial maupun simultan (Aflah et al., 2025).

Penelitian ini dilaksanakan pada pekerja industri *food and beverage* (F&B) PT X. Data yang dipergunakan pada studi yang dilaksanakan tersusun dari data primer serta sekunder. Data primer didapatkan langsung dari partisipan penelitian dengan menyebarkan kuesioner. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi pada keadaan kerja dan wawancara kepada beberapa pekerja guna memperoleh gambaran awal mengenai tekanan kerja yang dialami, strategi coping yang digunakan, serta kondisi ketahanan psikologis pekerja dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Data sekunder didapatkan dari sejumlah sumber yang menjadi pendukung studi, misalnya buku, jurnal ilmiah, artikel, dan dokumen lain yang berkaitan terhadap stres kerja, strategi coping, dan ketahanan psikologis. Studi kepustakaan dilakukan untuk memperoleh landasan teoritis dan memperkuat kerangka konseptual penelitian. Referensi yang digunakan berasal dari buku-buku metodologi penelitian, teori *Transactional Theory of Stress and Coping* dari Lazarus dan Folkman (1984), serta jurnal-jurnal ilmiah yang berkaitan terhadap topik studi.

Populasi pada studi yang dilaksanakan yaitu semua pekerja dalam industri F&B di PT X yang mempunyai jumlah 98 individu. Penelitian ini mempergunakan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling, yakni teknik dalam mengambil sampel yang memberikan kesempatan yang serupa terhadap semua anggota populasi guna dipilih menjadi responden. Teknik ini dipilih karena populasi penelitian tidak dibedakan berdasarkan strata tertentu sehingga pengambilan sampel secara acak dinilai mampu menghasilkan sampel yang representatif dan mengurangi kemungkinan terjadinya bias (Sugiyono, 2019).

Penentuan jumlah sampel dilakukan mempergunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan senilai 5% (0,05), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan (0,05)

Perhitungan:

$$n = \frac{98}{1 + 98(0.05^2)} = 78,71$$

Menurut hasil pengkalkulasian di atas, banyaknya sampel minimum yang didapatkan yaitu 78,71 dan dibulatkan menjadi 79 responden. Sampel yang diambil tetap memperhatikan kriteria inklusi penelitian, yaitu pekerja aktif pada industri F&B, memiliki masa kerja minimal enam bulan, dan berusia minimal 18 tahun.

Instrumen studi yang dipergunakan berbentuk kuesioner mempergunakan skala Likert. Variabel stres kerja dilakukan pengukuran mempergunakan Perceived Stress Scale (PSS-10) yang diperkembangkan oleh Cohen et al. (1983). Variabel strategi coping diukur mempergunakan Brief-COPE yang diperkembangkan oleh Carver (1997) dan telah direvisi oleh García et al. (2018). Sementara itu, variabel ketahanan psikologis diukur menggunakan *Connor-Davidson Resilience Scale* (CD-RISC) yang dikembangkan oleh Connor dan Davidson (2020). Ketiga instrumen tersebut dipilih karena telah memiliki validitas dan reliabilitas yang baik serta telah banyak dipergunakan pada studi psikologi, termasuk dalam konteks pekerja dan organisasi.

Kuesioner melalui proses *expert judgement* terlebih dahulu untuk memastikan kesesuaian isi konten sebelum disebarkan kepada responden, setelah itu dilakukan uji validitas untuk mengidentifikasi seberapa jauh setiap butir pertanyaan dapat menilai konstruk yang dimaksudkan dan reliabilitas untuk mengidentifikasi seberapa jauh alat ukur menghasilkan hasil secara konsisten.

Temuan uji validitas menunjukkan jika seluruh *item* pada masing-masing variable mempunyai korelasi signifikan terhadap skor total, yang berarti setiap item dapat menggambarkan variable yang diukur secara sahih. Sedangkan hasil uji reliabilitas menurut temuan pengujian, semua variable studi mengindikasikan tingkat reliabilitas yang berada pada kategori cukup, sehingga pengujian, semua variabel penelitian mengindikasikan tingkat reliabilitas yang berada pada kategori reliabel, sehingga instrumen dinilai mempunyai konsistensi yang memadai untuk dipergunakan pada proses mengumpulkan data. Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila mengindikasikan tingkat konsistensi internal yang memadai, yang umumnya diindikasikan oleh nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's alpha*) $\geq 0,70$ maka hasil pengukuran bisa dipercaya (Tavakol & Dennick, 2011).

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Diuji	Item Valid	Presentase Valid	Keputusan
COPE	28	20	71.42%	Delapan item dieliminasi
PSS	14	14	100%	Tidak ada item dieliminasi
CD-RISC	25	25	100%	Tidak ada item dieliminasi

Instrument	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
COPE	20	0.785	Reliabel
PSS	14	0.704	Reliabel
CD-RISC	25	0.867	Reliabel

Hasil uji validitas mengindikasikan jika semua butir pertanyaan/indikator pada variabel COPE X_1 hingga X_{20} , PSS (Y_1 hingga Y_{14}), dan CD-RISC (Z_1 hingga Z_{25}) memiliki nilai r-hitung yang sekitar 0,388 sampai 0,697 di mana semuanya lebih dari nilai r-tabel (0,361) dalam taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ ($p < 0,01$). Hal ini mengindikasikan jika instrumen kuesioner valid serta layak dipergunakan menjadi alat untuk mengumpulkan data pada studi yang dilaksanakan.

Selain itu, pengujian reliabilitas mendapatkan nilai Cronbach's Alpha (α) masing-masing senilai 0,785 pada variabel COPE, 0,704 pada PSS dan 0,711 pada CD-RISC. Semua nilai Cronbach's Alpha tersebut melampaui ambang batas minimal 0,60, maka berdasarkan kriteria yang dianjurkan oleh Kaplan & Saccuzzo (2005), dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan memiliki reliabilitas yang memadai dan konsisten.

Sebagaimana dinyatakan oleh Subhaktiyasa (2024), instrumen penelitian dikatakan baik bila memiliki validitas yang tinggi dan reliabilitas yang konsisten maka data yang didapatkan akurat serta bisa dipercaya dalam menjelaskan konstruk yang diukur. Sebab instrumen studi ini telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, kuesioner pada studi yang dilaksanakan dikatakan layak diteruskan pada tahap pengujian uji asumsi klasik serta analisis regresi linear berganda.

HASIL

Penelitian ini melibatkan 79 orang partisipan yang adalah karyawan pada PT X. Karakteristik responden dideskripsikan merupakan jenis kelamin, lama bekerja, serta jabatan guna menjelaskan tentang profil partisipan yang terlibat dalam penelitian. Informasi demografis tersebut digunakan sebagai data pendukung dalam mendeskripsikan karakteristik sampel penelitian maka bisa memberikan konteks terhadap hasil analisis yang didapatkan.

		Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	19	24%
	Perempuan	60	76%
	Total	79	100%
Lama Bekerja	< 1 Tahun	12	15%
	1-5 Tahun	53	67%
	6-10 Tahun	14	18%
	Total	79	100%

Jabatan	Food Attendant	4	5%
	Greeter	4	5%
	Kasir	7	9%
	Leader	5	6%
	SPG	47	59%
	Supervisor	4	5%
	Waiters	6	8%
	Manager Operasional	2	3%
	Total	79	100%

Menurut Tabel 2 diketahui jika dari jumlah keseluruhan 79 responden, sejumlah 60 responden (76%) berjenis kelamin perempuan, sedangkan 19 responden (24%) mempunyai jenis kelamin laki-laki. Hasil tersebut menunjukkan jika komposisi responden pada studi yang dilaksanakan didominasi oleh pekerja perempuan. Dominasi pekerja perempuan merupakan kondisi yang umum dijumpai pada industri *food and beverage* (F&B), khususnya pada posisi *frontliner* seperti SPG, kasir, dan *waiters*, yang menuntut kemampuan komunikasi, pelayanan, serta interaksi langsung dengan pelanggan. Menurut Robbins dan Judge (2019), karakteristik demografis merupakan salah satu aspek yang penting untuk dideskripsikan karena dapat memberikan gambaran mengenai karakteristik sampel penelitian. Meskipun demikian, penelitian ini tidak membedakan pengaruh stres kerja, strategi coping, maupun ketahanan psikologis berdasarkan jenis kelamin, sehingga data tersebut hanya digunakan sebagai informasi deskriptif mengenai responden penelitian.

Berdasarkan lama bekerja diketahui jika mayoritas responden mempunyai masa kerja 1–5 tahun, yaitu sejumlah 53 individu (67%). Berikutnya responden yang mempunyai masa kerja 6–10 tahun sejumlah 14 individu (18%), sedangkan responden yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun sebanyak 12 orang (15%). Temuan tersebut mengindikasikan jika sebagian besar responden sudah mempunyai pengalaman kerja yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di industri F&B. Pengalaman kerja yang lebih panjang umumnya memberikan kemungkinan seseorang dalam mempunyai keterampilan adaptasi yang lebih optimal terhadap tuntutan pekerjaan, memahami prosedur kerja, serta mengembangkan strategi dalam menghadapi tekanan kerja. Hal tersebut selaras terhadap apa yang disampaikan Luthans et al. (2020) yang memberikan pernyataan jika pengalaman kerja adalah sebuah faktor yang bisa membantu individu mengembangkan kemampuan menghadapi tantangan dan meningkatkan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan jabatan, sebagian besar responden bekerja sebagai Sales Promotion Girl (SPG) sebanyak 47 orang (59%). Jabatan lainnya terdiri atas kasir sejumlah 7 individu (9%), *waiters* sejumlah 6 individu (8%), *leader* sejumlah 5 individu (6%), *food attendant*, *greeter*, dan *supervisor* masing-masing sebanyak 4 orang (5%), serta manajer operasional sebanyak 2 orang (3%). Komposisi tersebut mengindikasikan jika sebagian besar responden adalah pekerja yang berinteraksi dengan langsung terhadap pelanggan (*customer-contact employees*). Menurut Grandey (2000), pekerja yang berhadapan langsung dengan pelanggan cenderung menghadapi tuntutan emosional yang lebih tinggi karena harus menjaga kualitas pelayanan sekaligus mengelola emosi selama bekerja. Oleh karena itu, kelompok pekerja tersebut berpotensi mengalami tekanan kerja yang lebih besar sehingga kemampuan strategi coping dan ketahanan psikologis menjadi aspek penting dalam mendukung keberhasilan mereka menjalankan pekerjaan.

Analisis Deskriptif Statistik

Statistik Analisis statistik deskriptif dipergunakan untuk merepresentasikan karakteristik umum dari setiap variabel yang diteliti menurut nilai. Klasifikasi lebih lanjut dimungkinkan karena data yang diperiksa dalam studi ini memenuhi kriteria dalam terdistribusi secara teratur.

Tabel 3 Copping Orientation

Kategori	Frekuensi	Percent
Problem Focus	41	51,92%
Emotional Focus	38	48,02%

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel strategi coping, diketahui bahwa dari total 79 responden, terdapat 41 responden (51,92%) menggunakan problem-focused coping, sementara 38 responden (48,08%) mempergunakan emotion-focused coping. Hasil ini mengindikasikan jika mayoritas pelajar cenderung memilih dalam mengelola strategi menghadapi stres dengan cara fokus menyelesaikan sumber masalah. Kondisi ini menunjukkan jika mayoritas responden telah mempunyai kemampuan yang memadai untuk menghadapi dan mengelola tekanan yang muncul di lingkungan kerja, meskipun kemampuan tersebut belum mencapai tingkat yang optimal. Temuan ini menunjukkan bahwa pekerja cenderung menggunakan berbagai strategi untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan pekerjaan, namun masih diperlukan upaya pengembangan kemampuan coping agar pekerja mampu menghadapi tekanan kerja secara lebih efektif dan mempertahankan kesejahteraan psikologisnya.

Tabel 4. Stress Scale

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Percent
Rendah	$X < 32,50$	15	19%
Sedang	$32,50 \leq X < 43,93$	50	63%
Tinggi	$X \geq 43,93$	14	18%

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel stres kerja, diketahui bahwa dari 79 responden, sebanyak 15 responden (19%) ada dalam kategori rendah, 50 responden (63%) ada dalam kategori sedang, serta 14 responden (18%) ada dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja memiliki tingkat stres kerja pada kategori sedang. Kondisi tersebut mengindikasikan jika mayoritas pekerja masih mampu menghadapi tuntutan pekerjaan yang ada, meskipun tetap merasakan tekanan yang berasal dari beban kerja, target pekerjaan, interaksi dengan pelanggan, maupun kondisi lingkungan kerja di industri *food and beverage*. Meskipun tingkat stres kerja secara umum belum berada pada kategori tinggi, perusahaan tetap perlu memberikan perhatian terhadap faktor-faktor penyebab stres kerja supaya tidak berkembang merupakan stres yang berkepanjangan dan berdampak pada kesehatan psikologis maupun produktivitas pekerja.

Tabel 5. Resilience Scale

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Percent
Rendah	$X < 66,55$	12	15%
Sedang	$66,55 \leq X < 84,49$	56	71%
Tinggi	$X \geq 84,49$	11	14%

Berdasarkan hasil kategorisasi pada variabel ketahanan psikologis, diketahui bahwa dari 79 responden, sejumlah 12 responden (15%) ada dalam kategori rendah, 56 responden (71%) ada dalam kategori sedang, serta 11 responden (14%) ada dalam kategori tinggi. Hasil tersebut mengindikasikan mayoritas pekerja mempunyai tingkat ketahanan psikologis dalam kategori sedang. Hasil ini menunjukkan jika mayoritas responden telah mempunyai keterampilan yang baik untuk ada beradaptasi, bangkit kembali, serta mempertahankan fungsi psikologis ketika menghadapi berbagai tekanan pada lingkungan kerja. Walaupun begitu, masih ditemukan sebagian pekerja yang memiliki tingkat ketahanan psikologis rendah sehingga memerlukan perhatian dari organisasi melalui berbagai program pengembangan, seperti pelatihan manajemen stres, peningkatan keterampilan coping, maupun penyediaan dukungan psikologis di tempat kerja agar kemampuan resiliensi pekerja dapat terus ditingkatkan.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas diperlukan guna memastikan bahwa distribusi residual pada model regresi mengikuti pola normal. Kesesuaian ini penting untuk menjamin validitas hasil analisis. Apabila nilai probabilitas $> 0,05$, sehingga data dianggap berdistribusi normal.

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	8,26391409
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,065
	Negative	-,097
Kolmogorov-Smirnov Z		,863
Asymp. Sig. (2-tailed)		,446

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Merujuk pada hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test terhadap nilai unstandardized residual, diperoleh jumlah sampel (N) sebanyak 79 responden. Hasil pengujian mengindikasikan nilai statistik Kolmogorov–Smirnov senilai 0,863 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) senilai 0,446. Nilai signifikansi tersebut ada di atas taraf signifikansi yang dipergunakan dalam penelitian, yakni 0,05 ($0,446 > 0,05$). Sehingga bisa ditarik Kesimpulan jika data residual pada studi yang dilaksanakan berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Terpenuhinya asumsi normalitas menunjukkan bahwa residual model regresi telah menyebar secara normal, sehingga model regresi yang dipergunakan tidak mengalami pelanggaran terhadap asumsi normalitas. Berdasarkan penuturan Ghazali (2021), pengujian normalitas pada analisis regresi mempunyai tujuan dalam memastikan bahwa residual atau galat prediksi memiliki distribusi normal. Jika nilai signifikansi hasil uji Kolmogorov–Smirnov di atas 0,05, sehingga residual dikatakan berdistribusi normal serta model regresi layak digunakan dalam analisis lebih lanjut. Oleh karena itu, hasil uji normalitas pada

penelitian ini menunjukkan bahwa data memenuhi salah satu asumsi klasik pada analisis regresi linear berganda, maka proses pengujian hipotesis bisa diteruskan.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilaksanakan dalam memastikan bahwa tidak ditemukan korelasi yang tinggi antarvariabel independen pada model regresi. Keberadaan multikolinearitas bisa mengakibatkan koefisien regresi menjadi tidak stabil sehingga memengaruhi ketepatan interpretasi hasil penelitian. Pengujian multikolinearitas dilaksanakan dengan memperhatikan nilai Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dalam masing-masing variabel independen. Menurut Ghozali (2021), sebuah model regresi dikatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	33,376	11,490		2,905	,005		
Copping Stress	,481	,151	,344	3,190	,002	,961	1,041
Stress Scale	,414	,169	,264	2,446	,017	,961	1,041

a. Dependent Variable: Resilience Scale

Menurut temuan analisis, didapatkan nilai Tolerance sebesar 0,961 dan nilai VIF senilai 1,041 untuk variabel strategi coping maupun stres kerja. Nilai tolerance pada kedua variabel berada lebih dari batas minimum 0,10, sedangkan nilai VIF ada jauh kurang dari batas maksimum 10. Hasil tersebut mengindikasikan jika tidak ditemukan gejala multikolinearitas pada model regresi yang digunakan. Dengan kata lain, variabel strategi coping serta stres kerja tidak memiliki korelasi yang tinggi maka setiap variabel dapat memberikan kontribusi secara independen untuk menguraikan variasi ketahanan psikologis.

Sehingga, bisa ditarik Kesimpulan jika model regresi pada studi yang dilaksanakan sudah memenuhi asumsi multikolinearitas. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, variabel strategi coping dan stres kerja bisa dipergunakan dengan bersamaan pada analisis regresi linear berganda untuk menjelaskan variabel ketahanan psikologis tanpa menimbulkan distorsi terhadap estimasi koefisien regresi. Hal ini mengindikasikan jika hasil analisis regresi yang diperoleh mempunyai tingkat keandalan yang baik untuk menggambarkan hubungan antarvariabel yang diteliti.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilaksanakan guna mengidentifikasi apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Model regresi yang baik yaitu model yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, yakni apabila varians residual mempunyai sifat konstan terhadap semua nilai prediksi. Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dilaksanakan mempergunakan Uji Glejser, yakni melalui cara meregresikan nilai absolut residual pada variabel independen. Menurut Ghozali (2021), model regresi dikatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas jika nilai signifikansi setiap variabel independen di atas 0,05.

**Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,554	7,715		1,627	,108
Coping Stress Scale	-,028	,101	-,032	-,279	,781
Stress Scale	-,130	,114	-,133	-1,144	,256

a. Dependent Variable: ABS_RES

Merujuk pada hasil pengujian, variabel strategi coping (X_1) menunjukkan nilai signifikansi senilai $0,781 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan jika strategi coping tidak memberikan dampak yang signifikan pada nilai absolut residual, maka variabel tersebut tidak menimbulkan gejala heteroskedastisitas. Selanjutnya, variabel stres kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi senilai $0,256 > 0,05$. Nilai tersebut juga lebih besar daripada taraf signifikansi $0,05$, yang mengindikasikan jika stres kerja tidak berdampak dengan signifikan pada nilai absolut residual.

Menurut temuan tersebut, bisa ditarik Kesimpulan jika semua variabel independen pada penelitian ini mempunyai nilai signifikansi lebih dari $0,05$, maka tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang dipergunakan. Sehingga, asumsi homoskedastisitas sudah tercukupi serta model regresi layak dipergunakan dalam analisis regresi linear berganda. Kondisi ini mengindikasikan jika varians residual mempunyai sifat konstan terhadap setiap tingkat prediksi, maka estimasi koefisien regresi yang dihasilkan bisa dianggap stabil serta tidak mengalami bias sebab pelanggaran asumsi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dipergunakan dalam mengidentifikasi dampak variabel independen, yakni strategi coping (X_1) serta stres kerja (X_2) pada variabel dependen, yakni ketahanan psikologis (Y) pada pekerja industri *Food and Beverage* (F&B).

**Tabel 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33,376	11,490		2,905	,005
Coping Stress Scale	,481	,151	,344	3,190	,002
Stress Scale	,414	,169	,264	2,446	,017

a. Dependent Variable: Resilience Scale

Temuan pengujian mengindikasikan jika strategi coping berdampak positif serta signifikan pada ketahanan psikologis, dimana nilai koefisien regresi (B) senilai $0,481$ dan nilai signifikansi senilai $0,002$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut mengindikasikan jika setiap

peningkatan satu satuan skor strategi coping akan meningkatkan skor ketahanan psikologis senilai 0,481 satuan, dimana asumsi variabel lain tetap. Temuan ini menunjukkan jika kian baik strategi coping yang dimiliki pekerja, sehingga kian tinggi juga tingkat ketahanan psikologis yang dimilikinya. Nilai koefisien beta terstandarisasi senilai 0,344 mengindikasikan jika strategi coping memberikan dampak positif pada ketahanan psikologis dan adalah variabel yang mempunyai dampak relatif lebih besar dibandingkan stres kerja.

Sementara itu, stres kerja juga berdampak positif serta signifikan pada ketahanan psikologis, dimana nilai koefisien regresi (B) senilai 0,414 serta nilai signifikansi senilai 0,017 ($p < 0,05$). Artinya, setiap peningkatan satu satuan skor stres kerja beriringan dengan peningkatan skor ketahanan psikologis senilai 0,414 satuan, yang mempunyai asumsi variabel strategi coping berada pada keadaan tetap. Nilai koefisien beta terstandarisasi senilai 0,264 mengindikasikan jika stres kerja turut memberikan kontribusi positif terhadap ketahanan psikologis, meskipun besarnya pengaruh relatif lebih kecil dibandingkan strategi coping.

Berdasarkan nilai Standardized Coefficients (Beta), diketahui bahwa strategi coping adalah variabel yang paling banyak memberikan pengaruh pada ketahanan psikologis, sebab mempunyai nilai beta yang paling besar, yaitu 0,344, dibandingkan dengan nilai beta stres kerja senilai 0,264. Sehingga, bisa ditarik Kesimpulan jika peningkatan kemampuan pekerja untuk menerapkan strategi coping yang efektif memberikan keterlibatan yang lebih besar pada peningkatan ketahanan psikologis dibandingkan dampak stres kerja.

Uji Simultan

Menurut hasil analisis ANOVA, didapatkan nilai F hitung senilai 6,798 yang mempunyai nilai signifikansi senilai 0,002. Nilai signifikansi tersebut di bawah taraf signifikansi yang dipergunakan dalam penelitian, yakni 0,05 ($0,002 < 0,05$). Sehingga, bisa ditarik kesimpulan jika model regresi yang dipergunakan signifikan dalam hal statistik. Hasil ini menunjukkan jika strategi coping serta stres kerja dengan simultan atau bersama-sama berdampak signifikan pada ketahanan psikologis pada pekerja industri *Food and Beverage* (F&B).

**Tabel 10 Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	952,924	2	476,462	6,798	.002 ^b
Residual	5326,798	76	70,089		
Total	6279,722	78			

a. Dependent Variable: Resilience Scale

b. Predictors: (Constant), Stress Scale, Coping Stress

Selain itu, hasil uji F juga mengindikasikan jika model regresi yang dibuat telah memenuhi kelayakan (*goodness of fit*) dipergunakan untuk menguraikan korelasi pada variabel independen dengan variabel dependen. Berdasarkan penuturan Ghazali (2021), uji F bertujuan guna mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan pada model regresi dengan bersamaan mempunyai dampak signifikan pada variabel dependen. Jika nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 0,05, sehingga model regresi dikatakan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Menurut temuan tersebut bisa ditarik Kesimpulan jika strategi coping serta stress kerja dengan bersamaan mempunyai dampak yang signifikan pada ketahanan psikologis pekerja. Dengan kata lain, perubahan tingkat ketahanan psikologis pekerja bukan sekedar ditentukan oleh salah satu variabel dengan terpisah, namun juga ditentukan oleh kombinasi strategi coping dan stres kerja yang dimiliki pekerja. Oleh karena itu, hipotesis penelitian

yang memberikan pernyataan jika strategi coping serta stres kerja dengan bersamaan berdampak pada ketahanan psikologis dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Temuan analisis regresi mengindikasikan nilai R senilai 0,390, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel strategi coping serta stres kerja dengan ketahanan psikologis berada pada kategori rendah hingga sedang. Menurut Sugiyono (2022), nilai koefisien korelasi (R) yang ada dalam rentang 0,20–0,399 mengindikasikan hubungan yang rendah, sedangkan nilai yang mendekati 0,40 mulai menunjukkan hubungan yang cukup kuat. Dengan demikian, strategi coping dan stres kerja memiliki hubungan positif dengan ketahanan psikologis, meskipun kekuatan hubungan tersebut belum tergolong tinggi.

Tabel 11 Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.390 ^a	.152	.129	8,37194

a. Predictors: (Constant), Stress Scale, Copping Stress

Selanjutnya, didapatkan nilai R Square (R^2) senilai 0,152, yang artinya jika 15,2% variasi ketahanan psikologis bisa diuraikan secara bersama-sama oleh variabel strategi coping dan stres kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen memberikan kontribusi senilai 15,2% pada perubahan ketahanan psikologis pekerja pada industri *Food and Beverage* (F&B). Hasil ini menunjukan kedua variabel X dalam penelitian perannya kecil sekali terhadap ketahanan psikologis. Hanya 15,2% saja. Banyak faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap ketahanan psikologis, selain strategi coping dan tingkat stress. Dengan kata lain, kemampuan pekerja dalam menerapkan strategi coping serta tingkat stres kerja yang dialami mempunyai andil untuk menjelaskan tingkat ketahanan psikologis yang dimiliki pekerja.

Sementara itu, 84,8% variasi ketahanan psikologis ditentukan oleh sejumlah factor lain yang tidak termasuk model penelitian yang tidak diidentifikasi pada studi yang dilaksanakan. Sejumlah factor tersebut bisa berbentuk karakteristik seseorang, misalnya efikasi diri, optimisme, dukungan sosial, kepribadian, pengalaman kerja, kecerdasan emosional, kepuasan kerja, maupun faktor organisasi seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, meskipun strategi coping dan stres kerja terbukti berpengaruh terhadap ketahanan psikologis, masih terdapat berbagai variabel lain yang mempunyai potensi berkontribusi lebih besar pada pembentukan ketahanan psikologis pekerja.

Selain itu, nilai Adjusted R Square senilai 0,129 mengindikasikan jika sesudah dilaksanakan penyesuaian pada banyaknya variabel independen serta ukuran sampel, model regresi masih dapat menguraikan 12,9% variasi ketahanan psikologis. Nilai Adjusted R Square yang tidak berbeda jauh dengan R Square (0,129 dan 0,152) menunjukkan jika model regresi yang digunakan cukup konsisten serta tidak mengalami penurunan kemampuan prediksi yang berarti akibat penambahan variabel bebas. Sehingga, model penelitian dinilai layak dipergunakan dalam menguraikan dampak strategi coping dan stres kerja terhadap ketahanan psikologis, meskipun kemampuan penjelasan model masih tergolong relatif rendah sehingga penelitian berikutnya disarankan mempertimbangkan penambahan variabel lain yang lebih relevan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stress Kerja terhadap Ketahanan Psikologis

Hasil penelitian mengindikasikan jika stres kerja berdampak positif serta signifikan pada ketahanan psikologis pekerja pada industri *Food and Beverage* (F&B). Hasil analisis regresi linear berganda mengindikasikan jika nilai koefisien regresi (B) senilai 0,414, nilai t hitung senilai 2,446, dan nilai signifikansi senilai 0,017 ($p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan jika kian tinggi tingkat stres kerja yang dialami pekerja, kian tinggi juga tingkat ketahanan psikologis yang dimiliki. Sehingga, hipotesis yang memberikan pernyataan jika stres kerja berdampak pada ketahanan psikologis dapat diterima.

Secara umum, hubungan antara stres kerja dan ketahanan psikologis sering diasumsikan bersifat negatif. Tetapi, temuan studi yang dilaksanakan mengindikasikan korelasi yang positif. Temuan tersebut tidak selalu bertentangan dengan teori, karena dalam konteks tertentu stres kerja dapat berperan menjadi tantangan (*challenge stressor*) yang mendorong individu mengembangkan kemampuan adaptasi. Pada industri F&B, pekerja dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti melayani pelanggan secara cepat, bekerja di bawah tekanan waktu, menghadapi jam kerja yang fleksibel, serta menjaga kualitas pelayanan secara konsisten. Apabila tuntutan tersebut masih ada pada batas kemampuan seseorang dalam mengelolanya, pengalaman menghadapi tekanan dengan berulang dapat membentuk kemampuan beradaptasi yang lebih baik sehingga meningkatkan ketahanan psikologis.

Temuan penelitian ini bisa diuraikan dengan Transactional Theory of Stress and Coping yang dikembangkan oleh Lazarus dan Folkman (1984). Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel strategi coping, diketahui bahwa dari total 79 responden, terdapat 41 responden (51,92%) menggunakan problem-focused coping, sedangkan 38 responden (48,08%) mempergunakan emotion-focused coping. Hasil ini mengindikasikan jika mayoritas pelajar mengelola strategi menghadapi stres dengan cara fokus menyelesaikan sumber masalah. Oleh karena itu, pekerja yang mampu melakukan penilaian positif terhadap tekanan kerja akan lebih mudah mengembangkan kemampuan beradaptasi sehingga ketahanan psikologisnya meningkat.

Connor dan Davidson (2003) juga menguraikan jika ketahanan psikologis (*resilience*) adalah keterampilan seseorang dalam bangkit kembali (*bounce back*) dari pengalaman sulit, mempertahankan fungsi psikologis yang optimal, serta beradaptasi secara positif ketika menghadapi tekanan maupun perubahan. Dalam konteks pekerjaan, seseorang yang mempunyai tingkat resiliensi tinggi tidak selalu mengalami tingkat stres yang rendah. Sebaliknya, mereka mampu memanfaatkan pengalaman menghadapi tekanan sebagai proses pembelajaran yang memperkuat kemampuan mengatasi tantangan pekerjaan di masa mendatang. Dengan demikian, paparan terhadap stres kerja yang masih ada dalam tingkat yang bisa dikelola bisa dijadikan sebagai salah satu faktor yang berkontribusi terhadap terbentuknya ketahanan psikologis pekerja.

Temuan studi yang dilaksanakan didorong oleh konsep eustress yang dikemukakan oleh Selye (2013), yaitu bentuk stres yang bersifat positif karena mampu meningkatkan motivasi, kewaspadaan, serta kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan lingkungan. Dalam kondisi tersebut, tekanan kerja tidak selalu memperoleh dampak negatif, tetapi justru bisa dijadikan stimulus yang mendorong individu memperkembangkan kemampuan dalam memecahkan masalah, mendorong rasa percaya diri, dan memperkuat kemampuan adaptasi terhadap perubahan. Oleh karena itu, pada pekerja F&B yang telah terbiasa menghadapi tekanan operasional sehari-hari, stres kerja dapat berkontribusi terhadap terbentuknya ketahanan psikologis selama tekanan tersebut tidak melebihi kapasitas individu untuk mengelolanya.

Hasil studi yang dilaksanakan selaras terhadap studi Robertson et al. (2015) yang mengindikasikan jika seseorang yang mempunyai tingkat resiliensi yang baik akan lebih

mampu untuk menjaga kesehatan psikologis meskipun bekerja dalam lingkungan dengan tingkat tekanan yang tinggi. Penelitian Hartmann et al. (2020) juga menemukan bahwa paparan terhadap tantangan pekerjaan yang disertai kemampuan coping yang memadai dapat meningkatkan kemampuan adaptasi psikologis pekerja. Hasil-hasil tersebut memperkuat jika hubungan antara stres kerja dengan ketahanan psikologis tidak selalu mempunyai sifat negatif, tetapi dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam melakukan penilaian terhadap situasi serta mengelola tekanan yang dihadapi.

Menurut penjelasan di atas, bisa ditarik Kesimpulan jika stres kerja tidak selalu memberikan dampak yang merugikan terhadap kondisi psikologis pekerja. Pada konteks pekerja industri F&B, tekanan kerja yang masih ada pada batas kemampuan seseorang untuk mengelolanya bisa menjadi pengalaman yang memperkuat kemampuan adaptasi sehingga meningkatkan ketahanan psikologis. Dengan demikian, organisasi perlu mengontrol tingkat stres kerja supaya tetap ada dalam tingkat yang maksimal, sekaligus membangun lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kemampuan coping sehingga pekerja mampu mempertahankan ketahanan psikologis dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang dinamis.

Pengaruh Strategi Coping terhadap Ketahanan Psikologis

Temuan studi mengindikasikan jika strategi coping berdampak positif serta signifikan pada ketahanan psikologis pekerja pada industri Food and Beverage (F&B). Hasil analisis regresi linear berganda mengindikasikan jika strategi coping mempunyai nilai koefisien regresi (B) senilai 0,481, nilai t hitung senilai 3,190, dan nilai signifikansi sebesar 0,002 ($p < 0,05$). Selain itu, nilai koefisien beta terstandarisasi senilai 0,344 mengindikasikan jika strategi coping adalah variabel yang memberikan dampak paling besar pada ketahanan psikologis diperbandingkan variabel stres kerja. Hasil ini menunjukkan jika kian baik kemampuan pekerja dalam menerapkan strategi coping, sehingga kian tinggi juga tingkat ketahanan psikologis yang dimilikinya. Sebaliknya, karyawan yang kurang mampu menggunakan strategi coping secara efektif cenderung lebih sulit beradaptasi ketika menghadapi tekanan dan tantangan di lingkungan kerja. Temuan studi yang dilaksanakan sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan jika strategi coping adalah faktor penting yang berkontribusi terhadap pembentukan ketahanan psikologis individu dalam menghadapi tekanan kerja (Connor & Davidson, 2003; García et al., 2018; Lee et al., 2021).

Temuan penelitian ini dapat diuraikan dengan Transactional Theory of Stress and Coping yang dikembangkan oleh Lazarus dan Folkman (1984). Teori tersebut menjelaskan bahwa respons individu terhadap situasi yang menekan bukan sekedar ditentukan oleh besarnya tuntutan lingkungan, namun juga oleh proses penilaian kognitif (cognitive appraisal) dan strategi coping yang dipergunakan untuk menghadapi tekanan tersebut. Setelah individu menilai suatu situasi sebagai tantangan atau ancaman, individu akan menentukan strategi coping yang dinilai paling efektif dalam mengurangi tekanan yang dirasakan. Apabila strategi coping yang digunakan bersifat adaptif, individu akan lebih mampu mengendalikan emosi, menyelesaikan permasalahan, serta mempertahankan keseimbangan psikologis. Kebalikannya, penggunaan strategi coping yang kurang adaptif bisa menghambat proses penyesuaian diri sehingga individu lebih rentan mengalami gangguan psikologis ketika menghadapi tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan penuturan Lazarus dan Folkman (1984), strategi coping terbagi menjadi problem-focused coping dan emotion-focused coping. Problem-focused coping merupakan upaya yang dilakukan individu untuk mengatasi sumber permasalahan secara langsung, misalnya melalui perencanaan, pencarian solusi, maupun pengambilan keputusan yang tepat. Sementara itu, emotion-focused coping bertujuan untuk mengelola respons emosional yang muncul akibat situasi yang menekan, seperti mencari dukungan sosial, menerima keadaan, atau melakukan regulasi emosi. Kedua bentuk strategi coping tersebut berperan dalam membantu individu mempertahankan fungsi psikologis ketika menghadapi tekanan kerja.

Oleh karena itu, pekerja yang mampu menerapkan strategi coping secara efektif akan memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik sehingga ketahanan psikologisnya cenderung lebih tinggi.

Hasil studi ini pun didukung oleh konsep resilience yang dipaparkan oleh Connor dan Davidson (2003), yang menjelaskan bahwa ketahanan psikologis Adalah keterampilan seseorang dalam bertahan, beradaptasi, serta bangkit lagi setelah ada pada tekanan maupun kesulitan hidup. Individu yang memiliki strategi coping yang efektif umumnya lebih mudah mengembangkan resiliensi karena mampu mengubah pengalaman yang penuh tekanan menjadi kesempatan untuk belajar dan berkembang. Dalam konteks industri F&B, pekerja dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan, seperti target pelayanan, interaksi dengan pelanggan, ritme kerja yang cepat, serta jam kerja yang tidak menentu. Kemampuan dalam menerapkan strategi coping yang tepat memungkinkan pekerja mengelola berbagai tuntutan tersebut secara lebih efektif sehingga tetap mampu mempertahankan kondisi psikologis yang sehat.

Temuan studi yang dilaksanakan sejalan terhadap studi yang dilaksanakan oleh Lee et al. (2021) yang menemukan jika penggunaan strategi coping adaptif berhubungan positif dengan tingkat resiliensi pada pekerja. Selain itu, penelitian Garcia et al. (2018) dalam pengembangan Brief-COPE juga menjelaskan jika seseorang yang lebih sering mempergunakan strategi coping adaptif, seperti active coping, planning, positive reframing, dan acceptance, cenderung mempunyai kemampuan penyesuaian diri yang lebih baik ketika menghadapi situasi penuh tekanan. Temuan tersebut memperkuat temuan studi yang dilaksanakan jika strategi coping adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan ketahanan psikologis pekerja.

Menurut penjelasan di atas, bisa ditarik Kesimpulan jika strategi coping mempunyai peran yang signifikan untuk meningkatkan ketahanan psikologis pekerja industri F&B. Pekerja yang mampu memilih dan menerapkan strategi coping secara efektif akan lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan, mengendalikan respons emosional, serta beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong pengembangan kemampuan coping karyawan melalui pelatihan manajemen stres, pengembangan kemampuan pemecahan masalah, dan penyediaan dukungan sosial di lingkungan kerja. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan ketahanan psikologis pekerja sehingga mereka mampu mempertahankan kinerja dan kesejahteraan psikologis di tengah tuntutan pekerjaan yang dinamis.

Pengaruh Stres Kerja dan Strategi Coping secara Simultan terhadap Ketahanan Psikologis

Hasil analisis simultan mengindikasikan jika stres kerja dan strategi coping secara simultan berdampak signifikan terhadap ketahanan psikologis pekerja pada industri *Food and Beverage* (F&B). Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji F yang memperoleh nilai F hitung sebesar 6,798 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 ($p < 0,05$). Selain itu, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,152, yang berarti bahwa strategi coping dan stres kerja secara simultan mampu menjelaskan 15,2% variasi ketahanan psikologis, sedangkan 84,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketahanan psikologis pekerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil interaksi antara tekanan kerja yang dihadapi individu dengan kemampuan individu dalam mengelola tekanan tersebut melalui strategi coping. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa tingkat stres dan kemampuan coping merupakan prediktor penting dalam pembentukan ketahanan psikologis pekerja (Connor & Davidson, 2003; Robertson et al., 2015).

Temuan penelitian ini dapat dijelaskan melalui Transactional Theory of Stress and Coping yang dikembangkan oleh Lazarus dan Folkman (1984). Teori tersebut menjelaskan bahwa stres bukanlah respons yang muncul secara otomatis akibat adanya tuntutan lingkungan, melainkan hasil dari proses interaksi antara individu dan lingkungannya melalui penilaian kognitif (*cognitive appraisal*). Ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan, mereka akan melakukan primary appraisal untuk menilai apakah situasi tersebut merupakan ancaman, tantangan, atau tidak relevan. Selanjutnya, individu melakukan secondary appraisal untuk mengevaluasi sumber daya yang dimiliki dalam menghadapi situasi tersebut. Hasil dari kedua proses penilaian tersebut akan menentukan strategi coping yang digunakan individu. Oleh karena itu, ketahanan psikologis tidak hanya dipengaruhi oleh tingginya tingkat stres kerja, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam memilih dan menerapkan strategi coping yang efektif untuk mengatasi tekanan tersebut. Selain strategi coping, kemampuan individu dalam memberikan perhatian secara sadar (*mindfulness*) juga berperan dalam meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap tekanan. Individu yang mampu menyadari pengalaman secara objektif tanpa memberikan penilaian negatif cenderung lebih mudah mengelola emosi dan mempertahankan kondisi psikologis yang stabil ketika menghadapi tuntutan pekerjaan (Mulyanti & Fikri, 2025).

Dalam konteks industri F&B, pekerja menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan, seperti target pelayanan, interaksi langsung dengan pelanggan, ritme kerja yang cepat, jam kerja yang fleksibel, serta tekanan untuk mempertahankan kualitas layanan. Apabila tekanan tersebut dipersepsikan sebagai tantangan yang masih dapat dikelola dan diimbangi dengan strategi coping yang adaptif, pekerja akan lebih mampu mengendalikan emosi, memecahkan masalah, serta menyesuaikan diri terhadap perubahan situasi kerja. Sebaliknya, apabila pekerja tidak memiliki strategi coping yang memadai, tekanan kerja yang dialami berpotensi menurunkan kemampuan adaptasi dan menghambat terbentuknya ketahanan psikologis. Dengan demikian, pengaruh simultan antara stres kerja dan strategi coping terhadap ketahanan psikologis dapat dipahami sebagai hasil interaksi antara besarnya tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan tersebut secara efektif.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh konsep resilience yang dikemukakan oleh Connor dan Davidson (2003), yang menjelaskan bahwa ketahanan psikologis merupakan kemampuan individu untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali ketika menghadapi tekanan maupun kesulitan. Individu yang memiliki strategi coping yang efektif cenderung mampu memanfaatkan pengalaman menghadapi stres sebagai proses pembelajaran sehingga kemampuan adaptasinya semakin berkembang. Sebaliknya, tekanan kerja yang tidak diimbangi dengan kemampuan coping yang memadai dapat mengurangi kemampuan individu dalam mempertahankan keseimbangan psikologis. Oleh karena itu, strategi coping berperan sebagai mekanisme penting yang membantu individu mengubah pengalaman penuh tekanan menjadi proses adaptasi yang positif sehingga ketahanan psikologis dapat dipertahankan.

Meskipun demikian, nilai R Square sebesar 15,2% menunjukkan bahwa kontribusi strategi coping dan stres kerja terhadap ketahanan psikologis masih tergolong relatif kecil. Hal ini mengindikasikan bahwa ketahanan psikologis merupakan konstruk yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain di luar penelitian ini. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa faktor-faktor seperti dukungan sosial, self-efficacy, optimisme, kecerdasan emosional, kepribadian, kepuasan kerja, work engagement, serta dukungan organisasi juga memiliki peran penting dalam membentuk ketahanan psikologis pekerja (Fletcher & Sarkar, 2013; Southwick et al., 2014). Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel-variabel tersebut agar model penelitian memiliki daya jelaskan yang lebih tinggi.

Implikasi Teoretis Praktis

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat Transactional Theory of Stress and Coping yang dipaparkan oleh Lazarus dan Folkman (1984), yang menguraikan jika ketahanan psikologis adalah hasil dari proses interaksi antara individu dengan lingkungannya melalui penilaian kognitif dan penggunaan strategi coping. Temuan studi mengindikasikan jika strategi coping mempunyai dampak yang lebih banyak diperbandingkan stres kerja terhadap ketahanan psikologis, sehingga mendukung asumsi teori bahwa cara individu mengelola tekanan lebih menentukan hasil adaptasi psikologis dibandingkan besarnya tekanan itu sendiri. Selain itu, temuan bahwa stres kerja juga berpengaruh signifikan menunjukkan bahwa tekanan kerja tidak selalu berdampak negatif, tetapi dapat menjadi stimulus yang mendorong berkembangnya kemampuan adaptasi jika seseorang mempunyai sumber daya psikologis yang cukup. Dengan demikian, penelitian ini memperkaya kajian mengenai ketahanan psikologis pekerja, khususnya pada konteks industri F&B yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tuntutan tinggi dan perubahan yang dinamis.

Secara praktis, hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa perusahaan di industri F&B perlu memperhatikan dua aspek penting, yaitu pengelolaan stres kerja dan pengembangan strategi coping karyawan. Pengelolaan stres dapat dilakukan melalui pengaturan beban kerja yang proporsional, kejelasan pembagian tugas, penyediaan waktu istirahat yang cukup, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis, tingkat stress yang dialami oleh karyawan dalam batas moderat bisa memberikan efektifitas bekerja dengan lebih baik dan berdampak positif. Di sisi lain, perusahaan juga perlu mengembangkan kemampuan coping karyawan melalui pelatihan manajemen stres, pelatihan pemecahan masalah, penguatan regulasi emosi, program *employee assistance*, serta penyediaan dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan ketahanan psikologis pekerja sehingga mereka lebih siap menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan, mampu mempertahankan kinerja, serta memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik dalam lingkungan kerja yang dinamis.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan jika stres kerja dan strategi coping dengan simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap ketahanan psikologis karyawan di industri makanan dan minuman (F&B) di PT. X. Hasil uji F mengindikasikan nilai F terhitung senilai 6,798 dengan nilai signifikansi 0,002 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa model regresi yang diusulkan signifikan secara statistik. Temuan ini mendukung *Transactional Theory of Stress and Coping*, yang menekankan bahwa adaptasi psikologis karyawan dipengaruhi oleh interaksi antara stresor terkait pekerjaan yang dirasakan dan strategi coping yang mereka gunakan. Koefisien determinasi (R^2) senilai 0,152 mengindikasikan jika stres kerja dan strategi coping bersama-sama menjelaskan 15,2% varians dalam ketahanan psikologis. Walaupun kontribusi ini signifikan dengan statistik, daya penjas yang relatif rendah mengindikasikan jika ketahanan psikologis juga dibentuk oleh banyak faktor lain, yang menjelaskan 84,8% varians yang tersisa. Faktor-faktor ini termasuk dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kecerdasan emosional, efikasi diri, karakteristik kepribadian, dukungan sosial, dan kesejahteraan karyawan, yang tidak termasuk pada studi yang dilaksanakan.

Secara keseluruhan, studi yang dilaksanakan menjelaskan jika di industri makanan dan minuman (F&B) di PT. X tidak hanya harus fokus pada pengurangan stres kerja yang berlebihan, tetapi juga memperkuat strategi penanggulangan stres karyawan melalui program manajemen stres, pelatihan ketahanan, layanan konseling, dan praktik organisasi yang mendukung. Intervensi tersebut dapat berkontribusi pada peningkatan ketahanan psikologis karyawan, memungkinkan mereka untuk beradaptasi lebih baik dengan tantangan di tempat kerja dan mempertahankan kinerja. Studi berikutnya disarankan memasukkan variabel

tambahan serta sampel yang lebih luas dalam memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai sejumlah faktor yang memengaruhi ketahanan psikologis di antara karyawan di industri makanan dan minuman.

REFERENSI

- Aflah, F. R., Risnawati, R., & Hamdani, M. F. (2025). Penerapan regresi linier berganda dalam menilai hubungan antar variabel dalam penelitian kuantitatif. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(3), 4195–4211.
- Alfajar, Y., & Hidayati, R. A. (2022). Dampak kelelahan mental (burnout) terhadap kinerja karyawan retail besi dan baja. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 3(01), 16–24.
- Apriyani, N., Jaya, R. C., & Nuradina, K. (2023). The impact that work environment, work motivation, and work discipline have on the performance of Hammer Strong Bandung employees. *Journal of Business and Management Inaba*, 2(2), 111–130.
- Carver, C. S. (1997). You want to measure coping but your protocol's too long: Consider the brief cope. *International Journal of Behavioral Medicine*, 4(1), 92–100.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 385–396.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82.
- Davidson, J. R. T. (2020). *Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC)*.
- Fatima, M., & Risnawaty, W. (2023). Gambaran strategi coping stress karyawan sistem kerja remote. *Phronesis: Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 12(2), 78–87.
- Fikri, A. (2022). The organizational culture of non-franchise local coffee shop as a form of social entrepreneurship for millennials. *Journal of Business and Management Inaba*, 1(2), 97–111.
- Fikri, A., & Nuradina, K. (2023). Identification of student learning style preference profiles in hybrid learning settings: An essential consideration for developing learning strategies. *West Science Interdisciplinary Studies*, 1(9), 731–742. <https://doi.org/10.58812/wsis.v1i09.205>
- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Psychological resilience. *European Psychologist*.
- García, F. E., Barraza-Peña, C. G., Wlodarczyk, A., Alvear-Carrasco, M., & Reyes-Reyes, A. (2018). Psychometric properties of the Brief-COPE for the evaluation of coping strategies in the Chilean population. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 31(1), 22.
- Grandey, A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95.
- Harding, D., Kadiyono, A. L., & Nuradina, K. (2021). Peran Psychological Capital Dalam Membangun Mental Entrepreneur Di Masa Pandemi Covid-19. *DHARMAKARYA: Jurnal Aplikasi Ipteks untuk Masyarakat*, 10(4), 314–318.
- Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A., & Hoegl, M. (2020). Resilience in the workplace: A multilevel review and synthesis. *Applied Psychology*, 69(3), 913–959.
- Indriyani, E., Recky, R., Surjaatmadja, S., & Nuradina, K. (2025). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap komitmen organisasi karyawan PKWT PT. Puri Makmur Lestari. *Jurnal Economica: Media Komunikasi Isei Riau*, 13(1), 158–166.
- Judijanto, L., Wibowo, G. A., Karimuddin, K., Samsuddin, H., Patahuddin, A., Anggraeni, A. F., Raharjo, R., & Simorangkir, F. M. A. (2024). *Research design: Pendekatan kualitatif dan kuantitatif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Kim, K., & Jogaratnam, G. (2010). Effects of individual and organizational factors on job satisfaction and intent to stay in the hotel and restaurant industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 9(3), 318–339.

- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2020). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. Emerald Publishing Limited.
- Mulyanti, A. S., & Fikri, A. (2025). Adaptasi Five Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ) Baer., 2006 Bahasa Indonesia. *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 7(6), 4119–4131. <https://doi.org/10.38035/rj.v7i6.1767>
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. A. (2019). *Organizational Behavior. 18th Editi*. New York City, NY. Usa: Pearson.
- Robertson, I. T., Cooper, C. L., Sarkar, M., & Curran, T. (2015). Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 533–562.
- Selye, H. (2013). *Stress in health and disease*. Butterworth-Heinemann.
- Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: interdisciplinary perspectives. *European Journal of Psychotraumatology*, 5(1), 25338.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Evaluasi validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif: Sebuah studi pustaka. *Journal of Education Research*, 5(4), 5599–5609.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Evaluasi validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif: Sebuah studi pustaka. *Jurnal Edukasi Riset*, 5(4), 5599–5609. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i4.1747>
- Sugiyono, P. D. (2019). metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*, 67(2019), 18.
- Supatminingsih, T., & Handayani, A. A. (2025). Statistik Ekonomi: Perbandingan Pendapatan UMKM Sebelum dan Sesudah Pandemi. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 2(5), 463–470.
- Taşkıran, T. A., Gürbüz, B., & Doğan, M. (2024). Psychological resilience and organizational commitment: Mediating role of job satisfaction. *Research in Sport Education and Sciences*, 26(2), 66–74.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53–55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- Wulandari, D., Meutia, K. I., & Dewi, N. K. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap tingkat turnover intention pada PT Sepulsa Teknologi Indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 276–292. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3243>