



Pengaruh Resilience terhadap *Stress* Kerja pada Karyawan Toko Kelontong Madura di Kabupaten Sleman Yogyakarta

Azzam Faqihuddin*, Fitri Maulidah Rahmawati

Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

Abstrak: Munculnya Toko Kelontong Madura di era banyaknya minimarket modern menjadi salah satu hal menarik untuk diteliti. Jam operasional 24 jam, berpotensi memicu adanya stress kerja yang di alami oleh karyawan. *Resilience* menjadi salah satu solusi bagaimana para karyawan Toko Kelontong Madura bertahan dan mengendalikan stres kerja yang dialami. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh resilience terhadap stress kerja pada karyawan Toko Kelontong Madura di Kabupaten Sleman Yogyakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Toko Kelontong Madura yang ada di Kabupaten Sleman, Yogyakarta dengan teknik penentuan sampel yakni *purposive sampling* dengan perhitungan jumlah sampel melalui teori *roscoe*. Sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 40 orang. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Data dianalisis dengan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwasanya tingkat stres karyawan di Toko Kelontong Madura di Kabupaten Sleman, Yogyakarta mayoritas dalam kategori normal. Sementara tingkat *resilience* karyawan Toko Kelontong Madura di Kabupaten Sleman, Yogyakarta juga dalam kategori *resilience* normal. Selanjutnya, hasil uji hipotesis dalam penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh negatif *resilience* terhadap stres kerja pada karyawan Toko Kelontong Madura di Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Sehingga kesimpulan dalam penelitian ini adalah *resilience* berpengaruh negatif terhadap stres kerja pada karyawan Toko Kelontong Madura di Yogyakarta. Dengan demikian, hipotesis diterima

Kata Kunci: Ketahanan, Stres Kerja, Warung Kelontong Madura

DOI:<https://doi.org/10.53697/emba.v5i2.2981>

*Correspondence: Azzam Faqihuddin
Email: azzamfaqihuddin153@gmail.com

Received: 25-10-2025
Accepted: 25-11-2025
Published: 25-12-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: The emergence of Madurese Grocery Stalls amidst the rapid growth of modern minimarkets has become an interesting phenomenon to study. The 24-hour operating hours potentially trigger work stress experienced by employees. Resilience serves as one of the solutions for Madura convenience store employees to endure and manage the work stress they face. Therefore, the purpose of this study is to examine the effect of resilience on work stress among employees of Madura convenience stores in Sleman Regency, Yogyakarta. The method used in this study is quantitative. The population in this study consists of all employees of Madura convenience stores in Sleman Regency, Yogyakarta, with the sampling technique being purposive sampling and the sample size determined using Roscoe's theory. A total sample of 40 respondents was obtained. Data were collected through the distribution of questionnaires. The data were analyzed using simple linear regression analysis. The results of this study show that the majority of employees' stress levels in Madura convenience stores in Sleman Regency, Yogyakarta fall into the normal category. Meanwhile, the resilience levels of employees are also within the normal category. Furthermore, the results of the hypothesis test in this study prove that resilience has a negative effect on work stress among employees of Madura convenience stores in Sleman Regency, Yogyakarta. In conclusion, resilience has a negative influence on work stress among employees of Madura convenience stores in Yogyakarta. Thus, the hypothesis is accepted.

Keywords: Resilience, Work Stress, Madurese Grocery Stalls

Pendahuluan

Saat ini, era globalisasi telah memberikan dampak pada perusahaan yang membuat para pelaku bisnis untuk mampu bertahan dari banyaknya pesaing bisnis yang sejenis (Evriliani & Gunawan 2024). Pesatnya peningkatan persaingan bisnis di Indonesia disampaikan oleh Indeks Persaingan Usaha yang disusun Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) bersama *Center Economics and Development Studies* Universitas Padjadjaran (CEDS Unpad) melalui metode survey mendapatkan temuan bahwa persaingan usaha di Indonesia dari tahun ke tahun semakin meningkat. Indeks persaingan usaha pada tahun 2021 sebesar 4,81%, pada tahun 2022 meningkat menjadi 4,87%, dan pada tahun 2023 kembali meningkat menjadi 4,91% (Ahdiat, 2024).

Laporan peningkatan persaingan usaha di Indonesia di atas selaras dengan banyaknya fenomena bisnis yang viral di Indonesia. Salah satunya adalah fenomena munculnya Toko Kelontong Madura. Toko Kelontong Madura merupakan bisnis yang beberapa tahun ini mampu bersaing dengan minimarket modern (Asrori, 2024). Toko kelontong Madura kini menjadi pemandangan khas di sepanjang jalan. Sesuai dengan namanya, Toko kelontong Madura merupakan toko yang pengelolaannya berasal dari anggota suku Madura yang memiliki kesamaan ciri kekeluargaan atau budaya (Hidayat, Hariyanto & Susanto 2023).

Yogyakarta merupakan salah satu wilayah yang banyak dipilih oleh orang Madura untuk mendirikan Toko Kelontong Madura. Penelitian (Widiyastuti and Ningtyassari 2024) menyatakan bahwa di Yogyakarta terdapat paguyuban yang beranggotakan para pedagang kelontong Madura ini yang dikenal dengan nama Paguyuban Pedagang Kelontong Madura Daerah Istimewa Yogyakarta atau disingkat menjadi PPKM DIY. Toko Kelontong Madura memiliki ciri khas tersendiri dibanding toko kelontong lainnya. Toko Kelontong Madura terkenal dengan waktu operasional 24 Jam. Selain itu, penataan barang di Toko Kelontong Madura juga dikenal sangat rapi dan khas dibandingkan dengan Toko Kelontong sejenisnya. Hal yang paling khas dari Toko Kelontong Madura ini adalah tersedianya Pom Bensin Mini di depan toko nya (Widiyastuti & Ningtyassari 2024).

Semangat usaha yang dimiliki oleh masyarakat Madura tersebut merupakan cerminan dari karakter pekerja keras, tekun, dan penuh semangat serta menjunjung tinggi nilai-nilai budaya. Sebagaimana yang disampaikan Fitriyah (2020) bahwa Masyarakat Madura terkenal dengan peribahasa yang berbunyi "*Abental Ombhek, Asapok Angen*" yang artinya berbantal ombak, berselimut angin. Peribahasa tersebut menggambarkan bagaimana semangat orang Madura dalam pekerjaannya yang tak kenal lelah dan tak kenal waktu baik siang maupun malam untuk mencari rezekinya. Namun, di balik jiwa kerja keras yang ada dalam diri Masyarakat Madura, tetap perlu diperhatikan bagaimana kesehatan mental mereka selama menjaga toko kelontong Madura yang memiliki jam operasional selama 24 jam penuh. Kondisi ini tentu menimbulkan beban kerja yang lebih banyak dari pada beban kerja di toko kelontong lain yang tidak beroperasi selama 24 jam. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Umroh, 2024) bahwa stress kerja dianggap akan terjadi apabila beban kerja yang dialami berlebihan.

Stres kerja ini harus bisa ditangani oleh karyawan agar tidak mengganggu performa kerjanya. Karyawan harus bisa mengetahui bagaimana cara untuk mengenali dan mencegah stresnya nanti. Salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan *resilience* (Umroh,

2024). *Resilience* dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk pulih dari kesulitan dan mengatasi situasi sulit dalam kehidupan. *Resilience* dapat dikembangkan melalui berbagai kesempatan, seperti dukungan dari teman sebaya, pendampingan, refleksi diri, dan pelatihan (Priandita, 2024). Pengaruh *resilience* terhadap stress kerja dibuktikan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu. Seperti penelitian (Purwanto & Sahrah, 2020) yang menemukan bahwa *resilience* berpengaruh terhadap stress kerja. Penelitian (Busti & Rivai, 2023) juga menemukan bahwa *resilience* terbukti berpengaruh signifikan terhadap stress kerja yang mengartikan bahwa tingginya tingkat ketahanan atau *resilience* maka akan menurunkan tingkat stress kerja.

Pentingnya menjaga *resilience* dalam mengelola stress kerja tersebut tentunya harus diperhatikan oleh para pekerja Toko Kelontong Madura. Sebagaimana hasil observasi di lapangan menemukan bahwa sistem kerja di Toko kelontong Madura menggunakan sistem *shift*, dimana mereka mereka bergantian menjaga toko. *Shift* pertama dimulai dari jam 07.00 – 19.00, dan *shift* kedua dimulai pada jam 19.00 – 07.00. Sistem *shift* ini mampu meminimalisir tingkat stress dari segi waktu jaga toko. Tetapi, sistem *shift* ini juga mempengaruhi koordinasi pengelolaan keuangan. Terkadang terjadi kesalah pahaman antara penjaga toko satu *shit* dengan penjaga toko *shift* lainnya. Sehingga hal ini tentu menambah beban kerja dalam mengelola keuangan selama satu bulan dengan 2 orang yang berbeda.

Peneliti juga menemukan bahwa menjadi penjaga toko Madura sangat melelahkan. Hal ini disampaikan oleh beberapa narasumber yang bekerja di Toko Kelontong Madura di Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Hal ini dikarenakan bekerja menjadi penjaga toko kelontong Madura bukan hanya sebatas menjaga, namun mengemban tugas yang sangat banyak. Mulai dari berbelanja keperluan toko yang dilakukan selama satu kali dalam sehari, kemudian mengelola keuangan toko selama 1 bulan dan menyampaikan laporan selama 1 bulan sekali. Banyaknya tugas yang diberikan itu membuat karyawan rawan stress. Apalagi waktu libur bekerja hanya 1 kali dalam seminggu.

Temuan observasi peneliti sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya memberikan gambaran bagaimana adanya indikasi tingkat stress yang dialami oleh karyawan Toko Kelontong Madura selama menjalankan pekerjaannya. Temuan observasi peneliti juga menemukan bahwa untuk mengatasi stress selama bekerja, para karyawan biasanya menggunakan masa libur kerja 1 kali seminggu untuk berjalan-jalan. Selain itu, karyawan juga sering memanfaatkan jam-jam kosong untuk melakukan hobinya seperti bermain game. Inilah yang menjadi salah satu dasar mengapa stress kerja membutuhkan *resilience* yang mampu memberikan ketahanan mental untuk mengatasi stress kerja yang dialami. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Resilience* Terhadap Stress Kerja pada Karyawan Toko Kelontong Madura di Kabupaten Sleman Yogyakarta”.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei karena bertujuan menguji pengaruh *resilience* terhadap stres kerja pada karyawan Toko Kelontong Madura di Kabupaten Sleman Yogyakarta. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan data diperoleh dalam bentuk angka yang objektif melalui penyebaran kuesioner dan selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik. Desain survei digunakan untuk mengumpulkan informasi secara langsung dari responden terkait variabel yang diteliti, sesuai dengan pendapat Sugiyono (2019) yang menyatakan bahwa survei dapat digunakan untuk memperoleh data tentang opini, perilaku, maupun hubungan antarvariabel dari sampel penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Toko Kelontong Madura yang ada di Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Karena jumlah populasi tidak diketahui secara pasti, maka peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria karyawan yang sudah bekerja minimal tiga bulan. Penentuan jumlah sampel mengacu pada pendapat Roscoe dalam Sugiyono (2019), yaitu jumlah sampel minimal sepuluh kali jumlah variabel yang diteliti. Penelitian ini memiliki dua variabel sehingga minimal sampel yang digunakan adalah 20 orang. Namun, untuk meningkatkan keakuratan data, peneliti menggunakan 40 responden sebagai sampel penelitian.

Penelitian ini memiliki dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah *resilience*. Instrumen yang digunakan adalah *Brief Resilience Scale* (BRS) yang dikembangkan oleh Smith *et al* (2008). Sementara untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah stres kerja, yang diukur menggunakan *Workplace Stress Scale* (WSS) dari The American Institute of Stress (2009).

Pengumpulan data dilakukan dengan dua cara, yaitu observasi dan kuesioner. Observasi digunakan untuk memperoleh gambaran umum mengenai kondisi kerja karyawan di toko. Sementara itu, kuesioner digunakan sebagai instrumen utama dalam mengukur *resilience* dan stres kerja responden. Selanjutnya, data akan dianalisis melalui uji validitas dan reliabilitas instrumen. Uji validitas dilakukan menggunakan *spearman correlation* dengan taraf signifikansi 5%, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan *Cronbach Alpha* dengan kriteria reliabel apabila nilai $\alpha \geq 0,60$ (Ghozali, 2021). Setelah itu dilakukan uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*, uji linearitas menggunakan tabel ANOVA, dan uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser. Setelah asumsi klasik terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh *resilience* terhadap stres kerja. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) dihitung untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,620		
X1.2	0,742		
X1.3	0,616		
X1.4	0,672		
X1.5	0,672		
X1.6	0,694		
Y.1	0,859	0,312	Valid
Y.2	0,934		
Y.3	0,876		
Y.4	0,894		
Y.5	0,930		
Y.6	0,960		
Y.7	0,873		
Y.8	0,914		

Sumber : Olah data, 2025

Berdasarkan tabel diatas, nilai r hitung semua item pernyataan kuesioner memiliki nilai lebih besar dari r tabel. Sehingga semua item pernyataan dalam kuesioner ini valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Resilience	0,747	Reliabel
Stress Kerja	0,968	Reliabel

Sumber : Olah data, 2025

Berdasarkan tabel diatas, nilai *cronbach's alpha* semua variabel dalam penelitian ini $\geq 0,60$. Oleh karena itu, semua variabel dinyatakan sudah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan menguji apakah di dalam suatu model regresi, variabel residual (pengganggu) memiliki distribusi normal. Untuk menguji normalitas residual salah satunya adalah menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan ketentuan nilai signifikansi K-S menunjukkan $\geq 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.95276649
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.056
Test Statistic		.093
Asymptotic Significance (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test Distribution is Normal		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction		
d. This is a lower bound ...		

Sumber: Olah data, 2025

Berdasarkan tabel diatas, nilai *asymptotic significance (2-tailed)* sebesar 0,200. Olah karena itu, nilai signifikansi K-S menunjukkan $\geq 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan memastikan kesesuaian model regresi yang digunakan, apakah berbentuk linier, kuadrat, atau kubik. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan program SPSS melalui tabel ANOVA. Dasar pengambilan keputusan adalah nilai signifikansi (*Sig*) $\geq 0,05$ yang menunjukkan bahwa model regresi bersifat linier.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table									
				Sum of					
				Squares	df	Mean Square	F	Significance	
Stress Kerja Resilience	*	Between Groups	(Combined)	1507.093	13	115.930	1.59	.150	
			Linearity	927.787	1	927.787	12.7	.001	
			Deviation from Linearity	579.306	12	48.276	.665	.768	
			Within Groups	1887.307	26	72.589			
Total				3394.400	39				

Sumber : Olah data, 2025

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar 0,768. Oleh karena itu, nilai probabilitas (*Sig*) $\geq 0,05$ maka model regresi linier. Artinya, hubungan antara variabel independen dan dependen mengikuti pola garis lurus, sehingga setiap perubahan pada variabel independen akan diikuti perubahan yang relatif proporsional pada variabel dependen, dan asumsi linearitas terpenuhi.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat ada tidaknya perbedaan varian residual antar pengamatan. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari heteroskedastisitas atau memiliki sifat homoskedastisitas. Penentuan dilakukan melalui nilai signifikansi, di mana hasil $\geq 0,05$ menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Significance
1	(Constant)	4.970	3.887		1.279	.209
	Resilience	.065	.187	.057	.349	.729

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Olah data, 2025

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikan sebesar 0,729. Oleh karena itu, nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual $\geq 0,05$ maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel *Resilience* (X) terhadap Stres Kerja (Y). Berdasarkan output tabel *Coefficients* (lihat Tabel 6 pada bagian Uji t), diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 44,381 - 1,188$$

Interpretasi :

- a) Nilai konstanta (a) sebesar 44,381 menunjukkan bahwa jika *Resilience* bernilai 0, maka Stres Kerja diperkirakan sebesar 44,381 satuan.
- b) Nilai koefisien regresi (b) sebesar -1,188 bernilai negatif, artinya setiap peningkatan satu satuan *Resilience* akan menurunkan Stres Kerja sebesar 1,188 satuan.

Berdasarkan interpretasi diatas, maka semakin tinggi *Resilience*, maka tingkat Stres Kerja cenderung semakin rendah, dan hubungan ini signifikan secara statistik.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t merupakan uji untuk untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Kriteria keputusan uji t adalah nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Significance
1	(Constant)	44.381	6.522		6.805	.000
	Resilience	-1.188	.314	-.523	-3.781	.001

a. Dependent Variable: Stress Kerja

Sumber: Olah data, 2025

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikan hasil uji t sebesar 0,001. Oleh karena itu, nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Sementara itu, nilai t hitung bertanda negatif, yakni -3,781. Arah negatif ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat *resilience* seseorang, maka semakin rendah tingkat stress kerja yang dialaminya. Oleh karena itu, maka disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, yakni Resilience berpengaruh negatif terhadap stres kerja pada karyawan Toko Kelontong Madura di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model (variabel independen) dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1).

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523 ^a	.273	.254	8.057

a. Predictors: (constant) Resilience...

Sumber: Olah data, 2025

Berdasar tabel diatas, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,273 yang berarti bahwa 27,3% variasi dalam stress kerja dapat dijelaskan oleh variabel *resilience*, sedangkan 72,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,254 mengindikasikan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel prediktor, model ini masih cukup layak untuk menjelaskan pengaruh *resilience* terhadap stress kerja. Oleh karena itu, meskipun kontribusi *resilience* tergolong sedang, dikarenakan sudah melewati angka nol namun tidak sampai mendekati angka 1 yang artinya pengaruhnya kuat. Sehingga variabel ini tetap memberikan pengaruh signifikan terhadap stress kerja.

Diskusi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Resilience* berpengaruh negatif terhadap stres kerja pada karyawan Toko Kelontong Madura di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini diketahui dari nilai signifikan uji t sebesar 0,001. Oleh karena itu, nilai signifikansi $\leq 0,05$. Selain itu, nilai t hitung bertanda negatif, yakni -3,781. Arah negatif ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat *resilience* seseorang, maka semakin rendah tingkat stress kerja yang dialaminya. Adanya pengaruh negatif *resilience* terhadap stress kerja karyawan Toko Kelontong Madura tersebut tentunya memberikan gambaran positif terhadap ketahanan karyawan Toko Kelontong Madura dalam bertahan dari kondisi yang sulit. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Wagnild & Young (1993) menjelaskan bagaimana *resilience* pada individu dapat digunakan untuk mengatasi kondisi yang sulit seperti perasaan tertekan yang diakibatkan karena permasalahan. Selain itu, *resilience* juga merupakan suatu kondisi tentang bagaimana individu merespon permasalahan yang mereka hadapi (Faried Mas 2024).

Pondalos & Santi (2021) juga menyatakan bahwa *Resilience* merupakan hal penting ketika individu membuat keputusan yang berat dan sulit di saat-saat atau kondisi terdesak. *Resilience* merupakan mindset yang mampu untuk meningkatkan seseorang dalam mencari pengalaman baru dan memandang kehidupan sebagai proses yang meningkat. *Resilience* merupakan mindset yang mampu untuk meningkatkan seseorang dalam mencari pengalaman baru dan memandang kehidupan sebagai proses yang meningkat (Apriawal, 2022). Reivich & Shatte (2002) dalam (Mirad 2019) juga menyatakan bahwa aspek-aspek seperti *self-efficacy* dan *causal analysis* sangat berperan dalam menekan tingkat stress kerja. Karyawan yang yakin dengan kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan tugas serta mampu memahami penyebab masalah kerja, akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan yang muncul.

Faried & Mas (2024) juga yang menyatakan *resilience* pada individu dapat digunakan untuk mengatasi kondisi yang sulit seperti perasaan tertekan yang diakibatkan karena permasalahan. Selain itu, *resilience* juga merupakan suatu kondisi tentang bagaimana individu merespon permasalahan yang mereka hadapi. Hal ini dikarenakan menurut Samosir & Wasiman (2023) stress kerja dapat menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis, sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan mental juga jiwa karyawan. Hendrawan *et al* (2020) juga menyatakan bahwa dampak negatif stress kerja jika tidak ditangani adalah muncul kecemasan, buruk dalam berkonsentrasi, tidak mampu dalam pengambilan keputusan, penyalahgunaan obat-obatan, hingga meningkatkan kadar gula dan tekanan darah yang pada akhirnya berujung pada produktivitas rendah dan perasaan yang tidak pernah puas akan pekerjaan. Oleh karena itu, *resilience* sangat penting dimiliki oleh setiap individu. Stress kerja sendiri menurut Pramono (2024) adalah respon terhadap tuntutan kerja yang melebihi kapasitas seseorang, tetapi dalam kategori normal, individu masih mampu menyesuaikan diri dan menjalankan tugas dengan stabil.

Temuan ini juga relevan dengan hasil penelitian penelitian Foster *et al* (2020), Purwanto & Sahrah (2020), dan penelitian Busti & Rivai (2023) yang menemukan bahwa *resilience* berpengaruh negatif terhadap stress kerja. Penelitian Busti & Rivai (2023) dan

penelitian Tang & Faisal (2023) juga menemukan bahwa *resilience* terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja yang mengartikan bahwa tingginya tingkat ketahanan atau *resilience* maka akan menurunkan tingkat stres kerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat *resilience* pada karyawan Toko Kelontong Madura di Kabupaten Sleman sebagian besar berada pada kategori normal. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki ketahanan mental yang cukup baik untuk menghadapi tekanan pekerjaan. Sementara itu, tingkat stres kerja pada karyawan Toko Kelontong Madura berada pada kategori variatif, dengan kategori normal berada pada persentase terbesar. Namun, ada karyawan yang memiliki tingkat stres dalam kategori stres berpotensi bahaya meskipun jumlahnya sangat kecil. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah cukup baik dalam memajemen stress kerjanya. Selanjutnya, berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh kesimpulan bahwa *resilience* berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Artinya, semakin tinggi *resilience* seseorang, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan. Hal ini menegaskan bahwa *resilience* merupakan faktor protektif yang penting dalam menghadapi tekanan kerja di lingkungan Toko Kelontong Madura yang beroperasi 24 jam.

Implikasi penelitian ini menegaskan pentingnya upaya peningkatan *resilience* karyawan sebagai strategi manajemen sumber daya manusia dalam mengurangi stres kerja, terutama pada sektor ritel tradisional yang beroperasi tanpa henti. Manajemen Toko Kelontong Madura dapat mempertimbangkan program pelatihan atau pendampingan psikologis yang berfokus pada penguatan daya tahan mental, pengelolaan emosi, dan teknik coping adaptif. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya relevan bagi konteks toko kelontong, tetapi juga dapat menjadi rujukan bagi sektor kerja lain yang memiliki tuntutan jam operasional tinggi.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah memperluas variabel penelitian, misalnya dengan menambahkan faktor lain yang juga memengaruhi stres kerja seperti beban kerja, dukungan sosial, atau lingkungan kerja. Selain itu, penggunaan desain penelitian longitudinal juga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika *resilience* dan stres kerja dari waktu ke waktu. Penelitian lanjutan juga bisa dilakukan pada wilayah atau sektor kerja yang berbeda, sehingga temuan ini dapat dibandingkan dan diperluas cakupannya.

Daftar Pustaka

- Ahdiat, A. (2024). Persaingan usaha di Indonesia kian meningkat, capai rekor pada 2023. *Databoks*.
- Apriawal, J. (2022). Resiliensi pada karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). *Jurnal Ilmu Psikologi dan Kesehatan (SIKONTAN)*, 1(1), 27–38.
- Asrori, A. (2024). Mengenal fenomena warung Madura, bentuk persaingan bisnis minimarket vs toko klontong 24 jam. *Jawa Pos*.

- Busti, M. F., & Rivai, H. A. (2023). Pengaruh beban kerja dan resiliensi terhadap job burnout dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 632–640.
- Evriliani, M., & Gunawan, A. (2024). Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(3), 345–352.
- Faried, M. Y., & Mas, N. (2024). Pengaruh resiliensi dan komitmen terhadap kinerja yang dimediasi keterikatan karyawan (Studi pada karyawan tidak tetap CV Bumi Buana Citra Malang). *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 3(6), 2085–2106.
- Fitriyah, N. (2020). Etos kerja pedagang Muslim Madura (Studi kasus Pasar Tradisional Pakong Pamekasan). In *Proceedings of the 4th International Conference on Islamic Studies (ICONIS)* (pp. 57–68).
- Foster, K., Roche, M., Giandinoto, J.-A., & Furness, T. (2020). Workplace stressors, psychological well-being, resilience, and caring behaviours of mental health nurses: A descriptive correlational study. *International Journal of Mental Health Nursing*, 29(1), 56–68. <https://doi.org/10.1111/inm.12650>
- Ghozali, I. (2021). *Desain penelitian kuantitatif & kualitatif untuk akuntansi, bisnis, dan ilmu sosial lainnya*. Semarang: Yoga Pratama.
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., & Laras, T. (2020). Pengaruh stress kerja terhadap kreativitas pada tenaga kerja pada UMKM di wilayah Bantarsari Kabupaten Cilacap. *AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 3(1).
- Hidayat, U. S., Hariyanto, D. W., & Susanto, I. W. (2023). Meneropong collective entrepreneurship dan manajemen strategis pada toko/warung Madura. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 3(2), 52–60.
- Mirad, M. F. (2019). Pengaruh resiliensi terhadap burnout pada perawat rumah sakit di Jakarta.
- Pondalos, T., & Santi, D. E. (2021). Kebersyukuran dengan resiliensi karyawan korban PHK pada masa pandemi Covid-19 di Manado. In *Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora* (pp. 221–230).
- Pramono, G. P. (2024). *Pengelolaan stres kerja: Integrasi alam bawah sadar dan teknik hypno self dalam lingkungan kerja yang sehat*. Semarang: WeHa Press.
- Priandita, A. R. (2024). Literature review: Resiliensi dan stress kerja pada karyawan.
- Purwanto, A. B., & Sahrah, A. (2020). Resiliensi dan beban kerja terhadap stress kerja pada polisi lalu lintas. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(3), 260–266.
- Reivich, K., & Shatte, A. (2002). *The resilience factor: 7 keys to finding your inner strength and overcoming life's hurdles*. New York: Three Rivers Press.
- Samosir, E. S., & Wasiman. (2023). Produktivitas kerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 6(1), 1–8.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The Brief Resilience Scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15(3), 194–200. <https://doi.org/10.1080/10705500802222972>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

-
- Tang, M., & Faisal, F. (2023). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan resiliensi terhadap stress kerja anggota Korps Brigade Mobile. *Management and Accounting Research Statistics*, 3(1), 1–15.
- The American Institute of Stress. (2009). The workplace stress scale. *The American Institute of Stress*. <https://www.stress.org/workplace-stress>
- Umroh, I. (2024). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja, stres kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama cabang Palembang. [Undergraduate thesis, Universitas Tridinanti].
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165–178.
- Widiyastuti, A., & Ningtyassari, S. A. V. (2024). Kupas tuntas strategi toko kelontong Madura untuk menghadapi persaingan bisnis di Yogyakarta. *Aktiva: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 9–16.