

Pengaruh Resiliensi dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Pendidik

Sri Kandariyah Nawangsih^{1*}, Dewi Puspitasari², Agung Santoso Pribadi³

Universitas Semarang, Indonesia¹⁻³

Corresponding email: sknawangsih@usm.ac.id

ARTICLE INFO

Article History

Received :21-05-2026
Revised :12-07-2026
Accepted :30-08-2026
Published :31-08-2026

Keywords

Produktivitas kerja
Resiliensi
Stres Kerja

DOI:

<https://doi.org/10.61994/jpss.v4i4.1878>

ABSTRACT

Peran pendidik di era Society 5.0 mengalami pergeseran dari sekadar pemberi informasi menjadi fasilitator. Bekerja secara produktif untuk mencapai target yang ditentukan, beradaptasi dalam situasi kerja yang relatif sulit, melakukan penyesuaian terhadap perubahan, dan mempertahankan kualitas hasil capaian bahkan meningkatkannya merupakan tantangan tersendiri bagi pendidik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh resiliensi dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pada pendidik. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda yang melibatkan semua pendidik di panti asuhan berjumlah 60 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan resiliensi dan stres kerja mempengaruhi produktivitas kerja pendidik secara sangat signifikan (nilai F sebesar 13,423 dan taraf signifikansi 0,000). Secara parsial diketahui resiliensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja (nilai t sebesar 5,039 > t tabel 2,00247) sedangkan stres kerja tidak memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja (nilai t sebesar 1,470 < t tabel 2,00247)). Penelitian ini membuktikan bahwa resiliensi memengaruhi produktivitas kerja, tetapi stres kerja tidak memengaruhi produktivitas kerja. Selain itu diketahui nilai R square sebesar 0,320 yang berarti resiliensi berpengaruh sebesar 32% terhadap produktivitas kerja, sementara 68% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.

Copyright ©2026 by Author. Published by collaboration between CV. Doki Course and Training with Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Sumatera Selatan, Government Home Science College for Women India, Asosiasi Peneliti dan Pengajar Ilmu Sosial Indonesia.



Introduction

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membentuk kualitas kehidupan manusia. Pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai sarana memperoleh

pengetahuan, tetapi juga sebagai media untuk menumbuhkan kemampuan berpikir kritis, kreativitas, serta keterampilan sosial. Pendidikan selanjutnya menjadi instrumen penting yang mempersiapkan individu agar mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan yang terjadi. Melalui pendidikan, individu tidak hanya memperoleh ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja, tetapi juga belajar nilai moral serta cara beradaptasi seiring dengan dinamika perubahan zaman (Manalu, 2025).

Pertumbuhan masyarakat yang kompetitif telah menjadikan pendidikan sebagai satu pilihan untuk meningkatkan taraf ekonomi, membuka peluang kerja, serta meningkatkan kesejahteraan (Hendrizal et al., 2024). Tidak hanya itu, pendidikan turut berperan dalam mengembangkan potensi diri secara menyeluruh yang artinya bahwa melalui pendidikan keunikan setiap manusia diharapkan dapat berkembang melalui proses pembelajaran yang tepat dan berkesinambungan (Manalu, 2025).

Perkembangan teknologi dan globalisasi membawa perubahan besar dalam dunia pendidikan. Kemajuan teknologi di satu sisi memberikan kemudahan dalam mengakses informasi, meningkatkan inovasi, dan mempercepat proses belajar. Namun di sisi lain, perubahan cepat ini juga menghadirkan berbagai tantangan di antaranya seperti menurunnya empati dan interaksi sosial akibat ketergantungan pada gadget, perilaku bullying, kekerasan verbal, dan intoleransi di lingkungan sekolah, dan tekanan akademik yang membuat peserta didik fokus hanya pada nilai, bukan karakter (Svari & Arlinayanti, 2024).

Seperti yang diketahui bersama bahwa tujuan utama pendidikan yaitu mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, (Hj. Lusiana, 2024) bertakwa, berakhlak mulia, cerdas, kreatif, dan mandiri. Sebagai konsekuensinya, peran guru sebagai pendidik mengalami pergeseran dari sekadar pemberi informasi menjadi fasilitator. Pendidik harus mampu mengintegrasikan teknologi kecerdasan buatan (AI) dan internet, mengatasi kesenjangan digital, serta memperkuat pendidikan karakter dan berpikir kritis agar siswa tidak hanya bergantung pada mesin, ditambah lagi dengan tuntutan administratif yang seringkali menyita waktu (Furmaisuri et al., 2025).

Sayangnya, remaja sekolah menengah saat ini sebagian besar merupakan generasi Z dan sebagian kecil generasi alfa. Kedua generasi ini memiliki persamaan yaitu ketergantungan yang tinggi pada teknologi digital, pola pikir yang menyukai hal-hal serba instan, serta keterbukaan terhadap keberagaman. Keduanya merupakan bagian dari masyarakat digital (Putri et al., 2025). Munculnya era Society 5.0 ditandai dengan konsep masyarakat berbasis teknologi dan tetap berorientasi humanistik menjadikan pendidikan sebagai ranah yang menuntut

transformasi besar. Sebagai pendidik, guru menjadi pilar utama pendidikan kini tidak lagi hanya bertugas menyampaikan materi, melainkan juga berperan sebagai fasilitator, inovator, dan agen perubahan. Namun, tantangan muncul ketika masih banyak guru mengalami kesulitan dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam pembelajaran secara efektif. Sementara itu, peserta didik yang merupakan generasi digital native menuntut metode belajar yang interaktif, fleksibel, dan berbasis teknologi (Sari et al., 2025).

Hal tersebut menambah kompleksitas peran, tugas, dan tanggung jawab pendidik, artinya pendidik harus mampu mempertahankan kualitas akademik sambil menanamkan nilai-nilai karakter serta membangun keterampilan hidup seperti berpikir kritis, komunikasi, kolaborasi, dan kreativitas (Lubis et al., 2026). Pendidik menghadapi tekanan beban kerja, tuntutan kompetensi tambahan, serta keterbatasan pelatihan profesional. Berbagai situasi sulit yang dihadapi pendidik dapat menimbulkan stres di satu sisi dan di sisi lain diperlukan kemampuan untuk beradaptasi dan pulih dari kondisi yang menekan (Akbar & Pratasiwi, 2017; Nurmalitasari & Hanurawan, 2023).

Produktivitas kerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan kualitas pendidikan. Produktivitas guru tidak hanya diukur dari seberapa banyak materi yang disampaikan, tetapi juga diukur dari efektivitas metode pengajaran yang diterapkan dan terbentuknya hubungan yang baik dan saling menghargai antara guru dengan siswa dan rekan kerja. Lebih lanjut, produktivitas kerja guru mengacu pada kemampuan guru dalam menghasilkan output yang optimal dari berbagai aktivitas pembelajaran yang dilakukan, baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Produktivitas ini mencakup seberapa efektif dan efisien seorang guru melaksanakan tugas-tugas profesionalnya, seperti merencanakan pembelajaran, mengajar, mengevaluasi hasil belajar siswa, dan membimbing peserta didik (Aziwanto et al., 2026).

Berbagai situasi dan kondisi kerja dengan beragam tekanan menjadi tantangan tersendiri bagi pendidik untuk mampu bangkit dan pulih dari keterpurukan agar dapat bekerja menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya secara produktif menghadapi siswa yang terbiasa dengan paparan gawai, kebutuhan gaya belajar interaktif yang tidak monoton, sifat kritis yang tinggi terhadap aturan, serta kebutuhan adanya pendekatan empati untuk menjaga kesehatan mental siswa di luar tugas dan tanggung jawab administratif seorang pendidik. Menjaga produktivitas kerja kemudian menjadi suatu keharusan bagi pendidik untuk tetap eksis dalam situasi yang berdinamika ini.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hakim & Rizky, 2021) tentang resiliensi dan stres kerja pada karyawan PT X dinyatakan bahwa manakala karyawan

mendapatkan hambatan maupun stressor saat bekerja, stressor ini merupakan salah satu penyebab karyawan merasakan stres kerja, akan tetapi stres kerja tersebut dapat berkurang dengan adanya coping stres yang diupayakan oleh individu. Lebih lanjut dijelaskan apabila karyawan dapat menemukan coping stres yang sesuai dengan dirinya, hal itu menyebabkan karyawan dapat beradaptasi dengan permasalahan dan membentuk sikap resilien ketika bekerja. Individu yang mampu melakukan resiliensi berarti mengalami stres kerja yang rendah, begitu pula sebaliknya jika individu kurang mampu beresiliensi berarti mengalami stres kerja yang tinggi. Lebih lanjut, pada penelitian resiliensi dan produktivitas kerja (Saifuddin, 2018a) diketahui bahwa resiliensi berkaitan dengan produktivitas kerja. Kemampuan resiliensi individu akan memengaruhi produktivitas kerjanya.

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Cara kerja hari ini harus lebih baik dari cara kerja hari kemarin dan hasil yang dicapai besok harus lebih banyak atau lebih baik dari yang diperoleh hari ini. Sikap demikian membuat individu selalu mencari kebaikan-kebaikan dan peningkatan-peningkatan, khususnya dalam situasi rawan stresor yang dapat mengakibatkan stres di satu sisi, dan memerlukan resiliensi di sisi lain.

Produktivitas sebagai konsep yang bersifat universal bertujuan menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit. Produktivitas sebagai pendekatan interdisipliner bertujuan untuk mencapai tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif dalam menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi (Shabuur & Mangundjaya, 2021). Selanjutnya, melalui penelitian tentang produktivitas kerja saat WFH dan WFO diketahui produktivitas kerja yang tinggi didukung oleh faktor manusia sebagai variabel krusial yang menentukan berhasil tidaknya suatu kegiatan atau usaha yang bersumber dari perilaku manusia itu sendiri (Susanti et al., 2021).

(Simamora, 2014) menyatakan produktivitas kerja dapat diketahui dari kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dengan penjelasan sebagai berikut. 1) Kuantitas kerja. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan. 2) Kualitas kerja. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. 3) Ketepatan waktu. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat

dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output atau hasil yang dicapai.

Lebih lanjut Tiffin dan McCormick (Rachman, 2016) menyatakan produktivitas dipengaruhi oleh dua faktor berikut ini. Pertama, faktor situasional yaitu faktor yang memungkinkan individu berkembang dalam interaksinya dengan manusia lain seperti lingkungan sosial, insentif, pengawasan dan pelatihan, karakter organisasi, lingkungan fisik, penataan dan ruang kerja, rancangan dan kondisi peralatan kerja, serta metode kerja. Kedua, faktor individual yaitu faktor yang menyebabkan setiap individu menjadi unik dari individu lainnya yang mewarnai interaksi dalam suatu kelompok. Adapun yang dimaksudkan di sini yaitu sikap, karakter pribadi, karakter fisik, minat dan motivasi, usia dan jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman, dan variabel kepribadian lainnya.

Menurut American Psychological Association (APA), resiliensi adalah proses adaptasi dalam menghadapi kesulitan, trauma, tragedi, ancaman atau bahkan sumber-sumber signifikan yang dapat menyebabkan individu stres (Southwick et al., 2014). Hal senada juga disampaikan oleh (Connor & Davidson, 2003) yang menyatakan bahwa resiliensi adalah kualitas kemampuan individu dalam menghadapi kesulitan. Wagnild dan Young (Losoi et al., 2013), resiliensi didefinisikan sebagai suatu kemampuan individu untuk pulih kembali dari kondisi yang tidak nyaman dan sebagai karakteristik kepribadian positif yang meningkatkan kemampuan individu dalam beradaptasi dan menghadapi emosi negatif dari stres. (Snyder & Lopez, 2001) mengungkapkan bahwa resiliensi merupakan adaptasi yang baik ketika individu berada di bawah kondisi yang merugikan atau tidak menyenangkan. (Yu & Zhang, 2007) menambahkan bahwa resiliensi merupakan kemampuan untuk bertahan dan penyesuaian diri setelah mengalami kejadian yang traumatis. Hal senada juga dikemukakan oleh (Rutten et al., 2013) yang menyatakan bahwa resiliensi sebagai sebuah proses yang dinamis dan adaptif yang membantu mempertahankan kondisi individu atau kembali ke kondisi semula dengan cepat dari kondisi stres atau tertekan.

Menurut (Connor & Davidson, 2003) terdapat lima aspek yang dapat membangun resiliensi pada diri individu, yaitu 1) kompetensi personal, standar yang tinggi dan keuletan, 2) percaya kepada orang lain, memiliki toleransi pada emosi negatif dan tegar dalam menghadapi stres, 3) penerimaan yang positif terhadap perubahan dan menjalin hubungan yang aman dengan orang lain, 4) kontrol diri, dan 5) spiritualitas.

(Campbell-Sills & Stein, 2007) menawarkan konstruk resiliensi secara lebih sederhana. Campbell-Sills dan Stein membagi resiliensi menjadi dua aspek, yaitu tahan banting dan kegigihan. Pertama, hardiness atau tahan banting. Resilien memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi dalam kehidupannya, dalam hal ini adalah keadaan yang menunjukkan adanya kesulitan. Kedua, kegigihan (persistence). Para resilien tidak menyerah dengan keadaan terpuruk yang dialaminya, tetap memiliki kepercayaan diri untuk sukses memperbaiki keadaannya, tetap melakukan usaha yang terbaik yang mungkin dilakukan untuk menuju keadaan yang lebih baik.

Segala bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangpahaman manusia terhadap keterbatasannya. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang netral. Sekalipun demikian, stres tidak selalu mempunyai nilai negatif, stres juga bernilai positif. Stres akan menjadi peluang bila menawarkan perolehan yang potensial. Sebaliknya, stres pun dapat membahayakan individu jika suatu pekerjaan dapat mengancam dirinya.

Istilah stres sering digunakan untuk menunjuk kondisi dinamis yang mengkonfrontasikan pekerja dengan peluang, kendala atau tuntutan yang berkaitan dengan sesuatu yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stres merupakan tuntutan eksternal yang mengenai individu misalnya, objek-objek dalam lingkungan atau stimulus yang secara objektif berbahaya. Stres biasa diartikan kondisi yang menekan, menimbulkan ketegangan, atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri individu (Neufeld, 1999). Dengan kata lain, stres adalah kondisi keadaan tubuh terganggu karena tekanan psikologis (Hakim & Rizky, 2021).

Stres kerja oleh Baron dan Greenberg (Hambali, 2015) didefinisikan sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi yang menghalangi tujuan individu dan tidak dapat mengatasinya. Lebih lanjut Aamodt (Hambali, 2015) menempatkan stres kerja sebagai respon adaptif yang menunjukkan karakteristik individual dan konsekuensi, dan tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang terjadi secara fisik maupun psikologis.

Stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapi stres berbeda-beda. Masalah stres kerja dalam organisasi perlu diamati sejak adanya tuntutan untuk efisien dalam pekerjaan. Akibat stres kerja bervariasi, individu menjadi gugup, merasakan kecemasan secara kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, pada proses berpikir, dan kondisi fisiknya.

Berbagai gejala stres dapat berupa tanda-tanda sebagai berikut. Gejala fisik, yaitu napas yang memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab,

merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat, dan gelisah (Neufeld, 1999).

Gejala perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas, dan sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit berkonsentrasi, sulit berpikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreativitas, hilang gairah dalam penampilan, dan hilangnya minat terhadap orang lain. Lebih lanjut, Robbins (Hambali, 2015) menambahkan watak dan kepribadian sebagai gejala stres. Gejala-gejala yang ditampilkan di antaranya bersikap hati-hati meningkat berlebihan, mudah panik, dan mudah meledak-ledak. Berdasarkan teori tersebut, disimpulkan gejala-gejala stres meliputi gejala-gejala fisik, perilaku, dan watak serta kepribadian.

Menurut (Reivich & Shatté, 2002) resiliensi menciptakan dan mempertahankan sikap positif. Resiliensi memberikan rasa percaya diri untuk mengambil tanggung jawab baru dalam menjalani sebuah pekerjaan, tidak mundur dalam menghadapi individu yang ingin dikenal, mencari pengalaman yang akan memberi tantangan untuk mempelajari tentang diri sendiri dan berhubungan lebih dalam lagi dengan orang lain atau orang yang ada disekitar kita.

(Bhui et al., 2016) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu reaksi yang berbahaya yang dimiliki oleh setiap orang dalam menghadapi tekanan dan tuntutan tidak semestinya yang dibebankan. Tingkat stres yang dialami karyawan juga berhubungan dengan produktivitas. Stres yang tinggi menyebabkan penurunan produktivitas. Perubahan organisasi berkontribusi pada tingkat konflik dan stres yang lebih tinggi di antara karyawan. Namun, pengelolaan perubahan dengan komunikasi yang baik dan dukungan manajemen dapat mengurangi dampak negatif perubahan pada produktivitas (Rafnelly et al., 2023).

Penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh Resiliensi dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Pendidik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi pendidik dalam memahami resiliensi, stres kerja, agar dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja.

Method

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan satu variabel tergantung dan dua variabel bebas yaitu produktivitas kerja (Y), resiliensi (X1), dan stres kerja (X2). Produktivitas kerja adalah kemampuan individu untuk menampilkan hasil kerjanya secara efisien dengan hasil optimal memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam jangka waktu tertentu. Adapun resiliensi adalah Resiliensi adalah proses adaptasi dalam menghadapi kesulitan, trauma, tragedi, ancaman atau

bahkan sumber-sumber signifikan yang dapat menyebabkan individu stres. Stres kerja merupakan kondisi saat individu mengalami tekanan fisik dan mental akibat beban kerja berlebih, kurangnya dukungan, dan hal lainnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pendidik di Panti Asuhan dengan sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Semua pendidik yang berjumlah 60 orang menjadi subyek dalam penelitian ini.

Skala produktivitas kerja menggunakan aspek-aspek kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Skala resiliensi menggunakan aspek-aspek hardiness dan persistence. Adapun stres kerja diungkap berdasarkan gejala fisik dan gejala perilaku. Uji analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh resiliensi dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan bantuan program IBM SPSS Versi 25 for Windows.

Results and Discussion

Pengujian validitas dan reliabilitas aitem dilakukan terhadap ketiga skala hingga diperoleh aitem-aitem yang valid dan reliabel. Berdasarkan proses analisis uji validitas dan reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Validitas dan Reliabilitas

	Jumlah Aitem	Validitas	Reliabilitas <i>Alpha Cronbach</i>
Produktivitas Kerja (Y)	Aitem semula 23, valid 14	0,291-0,577	0,801
Resiliensi (X1)	Aitem semula 22, valid 15	0,307-0,610	0,833
Stres Kerja (X2)	Aitem semula 22, valid 11	0,299-0,754	0,868

Uji asumsi merupakan pra-syarat sebelum melakukan analisis data teknik analisis regresi berganda, dan pengujian ini dilakukan supaya penaksiran parameter dan koefisien regresi tidak bias. Uji asumsi penelitian atas variabel produktivitas kerja, resiliensi, dan stres kerja ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji tersebut dijelaskan sebagai berikut.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan terhadap ketiga variabel. Hasil uji coba normalitasnya yaitu 1) variabel produktivitas kerja mendapatkan nilai Kolmogorov-Smirnova Z sebesar 0,000 ($p < 0,050$) maka variabel tersebut tidak berdistribusi normal; 2) Variabel resiliensi mendapatkan nilai Kolmogorov-SmirnovaZ sebesar 0,200 ($p > 0,005$) maka variabel resiliensi berdistribusi normal; 3) Variabel stres kerja mendapatkan nilai Kolmogorov-SmirnovaZ sebesar 0,070 ($p > 0,005$) maka variabel stres kerja berdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Resiliensi	.080	60	.200 [*]	.988	60	.822
Stres Kerja	.110	60	.070	.964	60	.073
Produktivitas Kerja	.193	60	.000	.921	60	.001

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu ke yang lainnya. Model yang baik adalah model yang tetap yaitu model yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Dasar penentuan heteroskedastisitas yaitu jika nilai signifikansi > 0,05 disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai signifikansi < 0,05 disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.863	5.473		5.640	.000
Resiliensi	.406	.081	.551	5.039	.000
Stres Kerja	.090	.061	.161	1.470	.147

Dalam hasil perhitungan diketahui Resiliensi (X_1) hasilnya kurang dari 0,05 yaitu 0,000 dan Stres Kerja (X_2) lebih dari 0,05 yaitu 0,147. Berdasarkan hal tersebut dikatakan terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Hasil tersebut kemudian dijelaskan melalui analisis grafik yaitu grafik *scatterplot* di mana titik-titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Kondisi ini terpenuhi, artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

c. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat korelasi secara linier terhadap variabel bebas penelitian. Deteksi gejala multikolinieritas dalam model penelitian ini diketahui berdasarkan nilai toleransi atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan batas toleransi > 0,10 dan batas VIF < 10,00. Jika terpenuhi maka tidak terdapat multikolinieritas di antara variabel bebas. Hasil penghitungan pada kedua variabel bebas yaitu Resiliensi dan Stres Kerja menunjukkan angka batas toleransi dan batas VIF yang sama. Batas toleransi kedua variabel 0,997 dengan

batas VIF 1,003 yang artinya tidak terdapat multikolinieritas di antara variabel bebas.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)	.997	1.003
	Resiliensi		
	Stres Kerja	.997	1.003

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya ($t-1$). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Ini diketahui dengan membandingkan nilai D-W dengan nilai d dari tabel DurbinWatson.

Berdasarkan penghitungan diketahui nilai D-W sebesar 1,932. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% dengan jumlah sampel 60 (n) dan jumlah variabel bebas 2 ($k = 2$), maka diperoleh nilai dU sebesar 1,6518 dan nilai DW sebesar 1,932. Jika $dU < D-W < 4 - dU$ maka pada data tidak terdapat autokorelasi. Nilai perolehan $4 - dU$ model ini sebesar 2,3482 sehingga disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	df2	Sig. F Change	
1	57	.000	1.932

e. Uji Hipotesis

Selanjutnya uji analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh resiliensi dan stres kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan penghitungan diketahui sebagai berikut.

- 1) Resiliensi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dengan sig. 0,000.
- 2) Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja dengan sig. 0,147.

Koefisien determinasi hasil regresi menunjukkan seberapa besar variabel tergantung bisa dijelaskan oleh variabel bebas penelitian. Berdasarkan penghitungan diketahui koefisien determinasi sebesar 0,320. Ini berarti kontribusi Resiliensi dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja sebesar 32% sedangkan sisanya 68% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap sebagai variabel dalam penelitian ini.

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara simultan dalam menerangkan variabel tergantung. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai alpha dengan nilai *p-value*. Apabila nilai *p-value* < (0,05) maka Hipotesis nol ditolak, demikian pula sebaliknya. Hasil penghitungan menunjukkan nilai F sebesar 13,423 dengan *p-value* (0,000) < (0,05) yang menunjukkan bahwa variabel resiliensi dan stres kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja. Secara parsial pengaruhnya sebagai berikut. Pada nilai t diketahui t hitung resiliensi > t tabel (5,039 > 2,00247) menunjukkan bahwa resiliensi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja; berbeda dengan t hitung stres kerja < t tabel (1,470 < 2,00247) menunjukkan stres kerja tidak memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Tabel 6. Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
1 (Constant)	30.863	5.473		5.640	.000	
Resiliensi	.406	.081	.551	5.039	.000	.997
Stres Kerja	.090	.061	.161	1.470	.147	.997

Discussion

Nilai R Square diketahui sebesar 0,320. Hasil tersebut menunjukkan bahwa resiliensi memberikan kontribusi sebesar 32% terhadap produktivitas kerja pada pendidik sedangkan 68% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. (Wicaksono, 2021) dalam penelitiannya menuliskan terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas. Satu di antaranya dikatakan bahwa aspek psikologi individu dapat memengaruhi produktivitas kerja dalam organisasi dan hal ini berkaitan dengan resiliensi. Resiliensi merupakan kemampuan bertahan atau mengatasi kesulitan dari peristiwa tidak menyenangkan sampai berhasil beradaptasi dengan perubahan dan ketidakpastian.

Hal senada dinyatakan oleh Siebert (Saifuddin, 2018a) resiliensi merupakan kemampuan yang dimiliki individu dalam mengatasi perubahan terbesar yang mengganggu dan berkelanjutan dengan mempertahankan kesehatan dan energi yang baik ketika berada dalam tekanan yang cenderung menetap sehingga mampu bangkit kembali dari kemunduran. Pendidik dalam penelitian ini mampu bangkit dari situasi, perubahan, dan ketidakpastian yang dialami hingga memberi manfaat bagi dirinya dari kemunduran yang dialami.

Adapun stres kerja tidak ditemukan memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja, yang artinya bahwa individu yang mengalami stres terhadap situasi kerja dan pekerjaannya tidak berdampak pada produktivitas. Hal ini didukung oleh penelitian Natalia, Wijono, dan Purnomo (Khairuddin, 2022) bahwa

tidak ada hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi CV. Luxindo Kota Cirebon. Adapun prediktor dari produktivitas adalah pertama, kesejahteraan psikologis dan kedua, komitmen organisasi untuk karyawan. Lebih lanjut digarisbawahi bahwa individu yang mengalami stres terhadap pekerjaan justru memberikan dampak pada kesejahteraan mental dan bukan berdampak langsung terhadap tingkat produktivitas. Dalam hal ini diakui oleh Eysenck (Neufeld, 1999) bahwa pada satu tingkat stres memengaruhi keadaan fisiologis individu, tetapi sebagian lainnya stres merupakan keadaan yang memengaruhi fungsi kepribadian individu, interpretasi kognitif terhadap lingkungan, dan berbagai masalah sosial serta interpersonal. Produktivitas kerja pada pendidik dapat dijelaskan sebagai suatu daya yang dihasilkan oleh individu yang digunakan secara maksimal untuk mencapai keluaran (*output*) yang lebih kreatif, generatif, dan menghasilkan keuntungan atau kebermanfaatan (Yanti et al., 2019).

Produktivitas selanjutnya ditentukan oleh kinerja dan teknologi, sementara kinerja bergantung pada dua hal yaitu kemampuan dan motivasi (Uhar, 2013). Produktivitas kerja pendidik yang dimaksud kemudian adalah hasil kerja pendidik yang tertuang dalam berbagai upaya yang dilakukan seperti merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja serta kedisiplinan dalam proses pembelajaran (Sutikno, 2011).

Conclusion

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa resiliensi dan stres kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas kerja pada pendidik ($F=13,423$ dengan $p\text{-sig. } 0,000$). Secara parsial, resiliensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja (t sebesar $5,039 > t$ tabel $2,00247$) sedangkan stres kerja tidak memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja (t sebesar $1,470 < t$ tabel $2,00247$).

Hasil penelitian ini menguatkan penelitian (Saifuddin, 2018b; Wicaksono, 2026) bahwa sebagai bentuk dari kemampuan yang dimiliki individu untuk mengatasi perubahan terbesar yang mengganggu dan berkelanjutan individu berupaya mempertahankan kesehatan dan energi yang baik ketika berada dalam tekanan yang cenderung menetap sehingga mampu bangkit kembali dari kemunduran. Melalui kemampuan bangkit inilah individu mampu bertahan dan mengatasi kesulitan dari peristiwa tidak menyenangkan sampai berhasil beradaptasi dengan perubahan dan ketidakpastian.

Adapun mengenai stres kerja, beberapa penelitian manajemen dan psikologi industri menunjukkan bahwa stres kerja terkadang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas. Hal ini terjadi karena adanya mekanisme koping

yang kuat, peran faktor dominan lain seperti lingkungan kerja non-fisik atau disiplin, serta adanya tingkat stres ringan (eustress) yang justru memicu motivasi sesaat bagi pekerja (Theresia et al., 2025).

Sumbangan efektif kedua variabel diketahui secara bersama-sama berkontribusi sebesar 32% terhadap produktivitas kerja dan sisanya 68% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap sebagai variabel dalam penelitian ini.

Declarations

Pernyataan mengenai Penggunaan Kecerdasan Buatan. Para penulis menyatakan bahwa tidak ada alat kecerdasan buatan yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian, analisis data, maupun penulisan naskah.

Pernyataan Kontribusi Penulis. Sri Kandariyah Nawangsih berkontribusi dalam konseptualisasi, desain penelitian, pengumpulan data, analisis data, interpretasi temuan, dan penyusunan naskah awal. Dewi Puspitasari berkontribusi dalam pengembangan metodologi penelitian, tinjauan pustaka, interpretasi temuan, dan revisi kritis naskah. Agung Santoso Pribadi berkontribusi dalam supervisi penelitian, validasi temuan, tinjauan kritis, dan penyempurnaan naskah. Seluruh penulis telah meninjau dan menyetujui versi akhir naskah.

Pernyataan Pendanaan. Penelitian ini tidak menerima hibah khusus atau dukungan finansial dari lembaga pendanaan mana pun di sektor publik, komersial, maupun nirlaba.

Konflik Kepentingan. Para penulis menyatakan tidak memiliki konflik kepentingan terkait penelitian, kepenulisan, atau publikasi artikel ini.

References

- Akbar, Z., & Pratasiwi, R. (2017). Resiliensi diri dan stres kerja pada guru sekolah dasar. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 6(2), 106–112. <https://doi.org/10.21009/JPPP.062.08>
- Aziwantoro, J., Yamin, M., & Rosadi, K. I. (2026). Kajian Produktivitas Kerja Guru SMA Negeri di Wilayah Hinterland Provinsi Kepulauan Riau. *TANJAK: Journal of Education and Teaching*, 7(1).
- Bhui, K., Dinos, S., Galant-Miecznikowska, M., de Jongh, B., & Stansfeld, S. (2016). Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: a qualitative

- study. BJPsych Bulletin, 40(6), 318–325.
<https://doi.org/10.1192/pb.bp.115.050823>
- Campbell-Sills, L., & Stein, M. B. (2007). Psychometric analysis and refinement of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC): Validation of a 10-item measure of resilience. *Journal of Traumatic Stress*, 20(6), 1019–1028.
<https://doi.org/10.1002/jts.20271>
- 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. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Svari, N. M. F. D., & Arlinayanti, K. D. (2024). Perubahan Paradigma Pendidikan Melalui Pemanfaatan Teknologi di Era Global. *Metta : Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 4(3), 50–63. <https://doi.org/10.37329/metta.v4i3.3407>
- Furmaisuri, R., Yulianda, M., Abdurrahmansyah, & Alzafani, R. K. (2025). Evolusi peran guru dari era konvensional ke era teknologi dalam meningkatkan kemajuan proses pembelajaran. *BERAJAH JOURNAL*, 4(11).
- Hakim, G. R. U., & Rizky, D. K. (2021). Hubungan Resiliensi dengan Stres Kerja Karyawan Bagian Layanan Pelanggan PT. X Area Jawa Timur di Masa Pandemi Covid-19. *Seminar Nasional Psikologi Dan Ilmu Humaniora*, (April), 201–212.
- Hambali, A. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi*. CV PUSTAKA SETIA.
- Hendrizal, H., Joni, M., Hijrat, K., Wandu, J. I., & Afrita, N. (2024). Investasi Pendidikan dalam Meningkatkan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat. *El-Kahfi: Journal of Islamic Economics*, 5(1).
<https://doi.org/10.58958/elkahfi.v5i01.232>
- Hj. Lusiana, Hj. L. (2024). Tujuan pendidikan di Indonesia (sisdiknas) analisis dalam perspektif psikologi pendidikan. *Darussalam*, 25(02).
<https://doi.org/10.58791/drs.v25i02.144>
- Khairuddin, K. (2022). Hubungan Antara Stress Kerja dengan Produktivitas kerja pada Karyawan. *Jurnal Social Library*, 2(1), 24–30.
<https://doi.org/10.51849/sl.v2i1.60>
- Losoi, H., Turunen, S., Wäljas, M., Helminen, M., Öhman, J., Julkunen, J., & Rosti-Otajärvi, E. (2013). Psychometric Properties of the Finnish Version of the Resilience Scale and its Short Version. *Psychology, Community & Health*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.5964/pch.v2i1.40>
- Lubis, A. R., Siahaan, M., Saragih, N. Br., & Nisa, K. (2026). Peran Guru di Sekolah dan di Masyarakat. *AMI*, 4(1).
- Manalu, Y. R. (2025). Pentingnya Pendidikan Bagi Kehidupan Dan Pendidikan Karakter Dalam Dunia Pendidikan. *Journal of Golden Generation*

- Multidisciplinary, 1(1), 81–87.
<https://doi.org/https://doi.org/10.65244/jggm.v1i1.154>
- Neufeld, R. W. J. (1999). Dynamic differentials of stress and coping. *Psychological Review*, 106(2), 385–397. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.106.2.385>
- Nurmalitasari, F., & Hanurawan, F. (2023). Resilience and Work Stress in Teachers. *Jurnal Sains Psikologi*, 12(1), 127. <https://doi.org/10.17977/um023v12i12023p127-133>
- Putri, I. A. P. R. W., Humairah, N., Rasna, I. W., Putrayasa, I. B., & Suandi, I. N. (2025). Mendidik generasi z dan a: strategi pembelajaran bahasa yang efektif. *Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia Undiksha*, 15(2), 274–282. <https://doi.org/10.23887/jpbsi.v15i2.100784>
- Rachman, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Rafnelly, R., Hafidz, A., Lusiana, Silvia, S., Yolanda, O., & Nofriadi, N. (2023). Pengaruh Konflik, Stress Dan Perubahan Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi (Dinamika)*, 3(2), 171–176.
- Reivich, & Shatté. (2002). *The resilience factor 7 essential skills for overcoming lifes inevitable obstacles* (Reivich, Karen, Shatté, Andrew) (Z-Library). Broadway Books.
- Rutten, B. P. F., Hammels, C., Geschwind, N., Menne-Lothmann, C., Pishva, E., Schruers, K., van den Hove, D., Kenis, G., van Os, J., & Wichers, M. (2013). Resilience in mental health: Linking psychological and neurobiological perspectives. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 128(1), 3–20. <https://doi.org/10.1111/acps.12095>
- Saifuddin. (2018a). Hubungan antara Resiliensi dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan Perusahaan Telekomunikasi PT Cendana Teknik Utama.
- Saifuddin, S. (2018b). Hubungan antara resiliensi dengan produktivitas kerja pada karyawan perusahaan telekomunikasi PT. Cendana Teknik Utama. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:149636310>
- Sari, Y., Pusaka, J. S., Al-Ashil, F., Hidayatullah, R., & Hadeli, H. (2025). Telaah Tugas dan Tanggung Jawab Guru di Era Society 5.0. *Edukasi Elita : Jurnal Inovasi Pendidikan*, 2(3), 72–85. <https://doi.org/10.62383/edukasi.v2i3.1643>
- Shabuur, M. I., & Mangundjaya, W. L. (2021). Pengelolaan Stres dan Peningkatan Produktivitas Kerja selama Work From Home pada Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(2), 93. <https://doi.org/10.24843/jpu.2020.v07.i02.p09>
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Bina Aksara.

- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2001). Handbook of Positive Psychology. In Handbook of Positive Psychology. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780195135336.001.0001>
- 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. <https://doi.org/10.3402/ejpt.v5.25338>
- Susanti, R., Amelia, D. T., Damaiyana, F., & Bernadine, O. R. (2021). Produktivitas Kerja Saat Work From Home (WFH) dan Work From Office (WFO) pada Dosen FKM Universitas Mulawarman di Masa Pandemi Covid-19. *JURNAL ILMIAH KESEHATAN MASYARAKAT: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 13(1), 28–33. <https://doi.org/10.52022/jikm.v13i1.172>
- Sutikno, T. A. (2011). STUDI PRODUKTIVITAS KERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI MALANG RAYA. *Teknologi Dan Kejuruan*, 34(1), 1–12. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.17977/tk.v34i1.2892>
- Theresia, T., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2025). PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. TOYOLON. *SINERGI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(3), 1213–1221. <https://doi.org/10.62335/sinergi.v2i3.1002>
- Uhar, S. (2013). *Administrasi Pendidikan*. Refika Aditama.
- Wicaksono, R. K. (2021). Hubungan antara Resiliensi dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan Produksi PT. Ciomas Adisatwa Tarik. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(6), 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i6.44227>
- Wicaksono, R. K. (2026). Hubungan antara resiliensi dengan produktivitas kerja pada karyawan produksi PT. Ciomas Adisatwa Tarik. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(6).
- Yanti, P. S., Darwis, M., & Salam, R. (2019). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Guru di SMK Darussalam Makassar. *Universitas Negeri Makassar*, 1–10.
- Yu, X., & Zhang, J. (2007). Factor analysis and psychometric evaluation of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) with chinese people. *Social Behavior and Personality*, 35(1), 19–30. <https://doi.org/10.2224/sbp.2007.35.1.19>